ANALISISPENARUH PEMBERIAN BONUS TERHADAP MOTIVASI KERJA KARYAWAN DI TOKOKUE BUDIMAN KOTABUKITTINGGI

Skripsi

Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Guna Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi Islam Pada Jurusan Ekonomi Islam

Oleh:

MELIDA YANTI

NIM: 3211.035

JURUSANEKONOMI ISLAM FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN) BUKITTINGGI

2015/2016

PERSETUJUAN PEMBIMBING

Pembimbing Skripsi atas nama **Melida Yanti, NIM. 3211.035**, dengan judul **"Analisis Pengaruh Pemberian Bonus Terhadap Tingkat Motivasi Kerja Karyawan Di Toko Kue Budiman Kota Bukittinggi."** memandang bahwa Skripsi yang bersangkutan telah memenuhi persyaratan ilmiah dan dapat disetujui untuk diajukan ke Sidang *Munaqasyah*.

Demikianlah persetujuan ini diberikan untuk dapat dipergunakan seperlunya.

Bukittinggi, Februari 2016

Pembimbing I	Pembimbing II
Era Sonita, SE, M.Si	**H. Raymond Dantes, Lc, M.Ag**
NIP. 197110252003122002	**NIP. 197605272003121003**

PENGESAHAN TIM PENGUJI

Skripsi yang berjudul: **"Analisis Pengaruh Pemberian Bonus Terhadap Tingkat Motivasi Kerja Karyawan Di Toko Kue Budiman Kota Bukittinggi"** yang disusun oleh **Melida Yanti, Bp. 3211.035**, telah diuji dalam Sidang Munaqasyah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Bukittinggi, hari Kamis tanggal 11 februari 2016 dan dinyatakan telah dapat diterima sebagai salah satu syarat dalam mencapai gelar Sarjana Program Strata Satu (S-1) pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Jurusan Ekonomi Islam.

Bukittinggi, 11februari 2016

Tim Penguji,

Ketua

Era Sonita, SE, M.Si
NIP. 197110252003122002

Sekretaris

H. Raymond Dantes, Lc, M.Ag
NIP. 197605272003121003

Anggota,

Rahmi, MA
NIP. 197605152009012002

Dr. Miswardi, SH, M.Hum
NIP. 196612192005011005

Mengetahui,
DekanFakultasEkonomidanBisnis Islam
Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Bukittinggi

H. Harfandi, SE, M.Si
NIP. 19621110 199903 1 001

ABSTRAK

Skripsi ini berjudul: "**Analisis Pengaruh Pemberian Bonus Terhadap Tingkat Motivasi Kerja Karyawan Di Toko Kue Budiman Kota Bukittinggi"** Skripsi ini ditulis oleh **Melida Yanti**, **NIM. 3211.035**. Jurusan Ekonomi Islam Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Bukittinggi 1436 H / 2016 M. Maksud dari judul ini adalah pemecahan suatu persoalan terhadap perobahan dari pemberian insentif terhadap diri seseorang khususnya karyawan di toko kue Budiman.

Latar belakang penulis tertarik meneliti masalah ini adalah karyawan toko kue Budiman bekerja dengan baik dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Para karyawan tersebut bekerja dengan rajin dan disiplin. Selain itu karyawan terus memberikan pelayanan yang terbaik dan juga perhatian yang tinggi kepada setiap pengunjung. Mereka bekerja seperti itu karena mereka selalu diperhatikan oleh manjemen mereka. Salah satu bentuk perhatian manajemen tersebut adalah dengan pemberian intensif atau bonus. Kriteria pemberian bonus tersebut adalah bagi karyawan yang sudah bekerja lebih dari dua tahun dan mempunyai prestasi. Dengan adanya pemberian bonus ini memberikan pengaruh positif terhadap motivasi kerja karyawan.

Penelitian ini adalah penelitian lapangan (field research) dengan menggunakan pendekatan deskriptif kuantitatif dan teknik pengumpulan data dengan melakukan observasi, wawancara, dan kisioner. Setelah data terkumpul, akan dianalisa menggunakan analisis regresi sederhana dengan alat bantu aplikasi soft ware SPSS 16.0, analisis korelasi sederhana, dan uji t.

Dari hasil penelitian menunjukkan setiap peningkatan sebesar satu satuan pada variabel pemberian bonus, maka dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan sebesar 0,539 satuan. Pemberian bonus memiliki korelasi yang tinggi dengan motivasi kerja karyawan, dan pemberian bonus memberikan kontribusi sebesar 71,2% terhadap motivasi kerja karyawan. Pemberian bonus berpengaruh positif signifikan terhadap motivasi kerja karyawan, secara statistik didapatkan nilai t hitung (14,229) > t tabel (1,663) dan nilai probabilitas = 0,000 < 0,05.

KATA PENGANTAR



Alhamdulillahirabbil'alamin. Puji syukur penulis ucapkan kehadirat Allah SWT, yang telah senantiasa melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya kepada penulis, sehingga penulis telah dapat menyelesaikan penulisan skripsi yang berjudul **"Analisis Pengaruh Pemberian Bonus Terhadap Tingkat Motivasi Kerja Karyawan Di Toko Kue Budiman Kota Bukittinggi."** Kemudian shalawat beriringan salam senantiasa kita mohonkan kepada-Nya agar selalu tercurah kepada junjungan kita, Nabi Muhammad SAW yang telah menyampaikan risalah-Nya kepada kita sehingga menjadikan kita menjadi manusia beradab dan berilmu pengetahuan.

Dalam penulisan skripsi ini, penulis menghadapi berbagai macam halangan dan rintangan. Namun, penulisan skripsi ini dapat penulis selesaikan berkat bantuan dan bimbingan dengan penuh ketulusan dan keikhlasan dari beberapa pihak. Maka, penulis mengucapkan terima kasih, pertama sekali kepada kedua orang tua saya tercinta, Ayahanda **Risman** dan Ibunda **Ennawati** yang telah membesarkan penulis dengan penuh kasih sayang, kesabaran dan pengorbanan. Serta atas bantuan dan arahan yang telah diberikan, penulis juga mengucapkan terima kasih yang tak terhingga juga kepada:

1. Ibu **Dr. Ridha Ahida, M.Hum** selaku Rektor Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Bukittinggi dan Bapak/Ibu Wakil Rektor, Bapak **H. Harfandi, SE, M.Si** selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Serta Bapak **Yefri**

Joni, MA selaku Ketua Jurusan Ekonomi Islam yang telah memberikan fasilitas kepada penulis dalam menuntut ilmu pengetahuan di Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Bukittinggi ini.

2. **Ibu Era Sonita, SE, M.Si** dan bapak **Raymond Dantes, Lc, M.Ag** Selaku Pembimbing I dan Pembimbing II yang telah meluangkan waktu dan menyumbangkan buah pikiran untuk memberikan arahan dan bimbingan dalam penyelesaian skripsi ini.
3. Bapak **Jon Kenedi, SE, MM.** Selaku penasehat akademik yang telah memberikan nasehatnya dan bimbingannya demi kelancaran proses belajar penulis.
4. Bapak/Ibu pegawai perpustakaan yang telah menyediakan fasilitas kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
5. Bapak **Ilham Abu Maulana** selaku manager dan juga kepada bapak **Yasmar** selaku pemilik toko kue Budiman, beserta karyawan/i yang telah memberikan izin untuk meneliti.
6. Rasa hormat, sembah sujud penulis ucapkan kepada Ayahanda dan Ibunda tercinta yang telah mendidik, membesarkan dengan kasih sayang dan cinta yang tulus serta memberikan dorongan baik secara materil dan spiritual sehingga penulis berhasil menyelesaikan skripsi ini.
7. Kakak-kakak ku tersayang **Risna Yanti, Edi Hartono, Dedi Saputra** Dan Adekku Tercinta **Sefriandi** terima kasih atas do'anya dan seluruh keluarga besarku, terima kasih telah memberikan motivasi baik dari moril maupun materil kepada penulis hingga terselesainya skripsi ini.

8. Seluruh teman seperjuanganku Mahasiswa/i IAIN Bukittinggi, Jurusan Ekonomi Islam angkatan 2011. Terutama kepada **Sefni Laila Husna, Marnida Putri, Revi Artati** dan **Ahmad Yasir** Terima kasih atas semua canda tawa, support dan berbagai macam pengalaman kalian semua. Indahnya persahabatan.
9. **Jeni Ari Saldi** seseorang yang tidak pernah bosan memberikan motivasi dan *support*-nya agar selesainya skripsi ini.
10. Rekan-rekan, sahabat, teman sejawat yang tak sempat penulis tuliskan satu persatu namanya, dan terima kasih untuk supportnya.

Dalam penulisan skripsi ini penulis menyadari masih jauh dari kesempurnaan karena keterbatasan penulis dalam pengetahuan dan pengulasan skripsi ini. Oleh karena itu saran dan kritik yang membangun sangat penulis harapkan dari semua pihak untuk penulisan selanjutnya. Sehingga, kesempurnaan skripsi ini dapat memberikan manfaat dan berperan serta dalam pengembangan ilmu yang penulis geluti saat ini.

Akhirnya hanya kepada Allah SWT penulis berserah diri dan memohon ampun dari dosa dan kekhilafan.

Bukittinggi, 01 Februari 2016
Penulis

MELIDA YANTI
NIM. 3211.035

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL i

PERSETUJUAN PEMBIMBING ii

PENGESAHAN TIM PENGUJI iii

ABSTRAK iv

KATA PENGANTAR..... v

DAFTAR ISI viii

DAFTAR TABEL x

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah 1

B. Identifikasi Masalah 6

C. Rumusan Masalah 6

D. Tujuan Dan Kegunaan Penelitian 6

E. Penjelasan Judul 7

F. Kajian Terdahulu 8

G. Sistematika Penulisan 9

BAB II LANDASAN TEORI

A. Kompensasi 11

1. Pengertian Kompensasi 11

2. Tujuan Kompensasi 12

3. Sistem Kompensasi 14

B. Gaji dan Upah..... 17

1. Gaji dan Upah Secara Umum 17
2. Gaji dan Upah Secara Islam 17
C. Bonus 25
1. Pengertian Bonus 25
2. Jenis-jenis Bonus 26
3. Tujuan Pemberian Bonus 27
4. Metode Pemberian Bonus 28
D. Motivasi 30
1. Motivasi Secara Umum 30
2. Motivasi dalam Islam 41

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

A. Jenis Penelitian 50
B. Lokasi Penelitian dan Waktu Penelitian 50
C. Sumber Data 50
D. Populasi dan Sampel 51
E. Instrumen Penelitian 52
F. Teknik Pengumpulan Data 53
G. Teknik Analisis Data 54

BAB IV HASIL PENELITIAN

A. Gambaran Umum Perusahaan 58
B. Hasil Penelitian 62

BAB V PENUTUP

A. Kesimpulan 75

B. Saran..... 75

DAFTAR KEPUSTAKAAN

LAMPIRAN-LAMPIRAN

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1Jumlah karyawan toko kue Budiman 2014 51

Tabel 4.1 Analisis Deskriptif Karakteristik Responden 64

Tabel 4.2 Hasil Uji Validitas 65

Tabel 4.4Tanggapan Responden Tentang Sistem Bonus Menurut Ekonomi Islam 66

Tabel 4.5Tanggapan Responden Tentang Sistem Bonus Menurut Produksi 67

Tabel 4.6Tanggapan Responden Tentang Sistem Bonus Menurut senioritas 68

Tabel 4.7Tanggapan Responden Tentang Sistem Bonus Menurut Kebutuhan..... 68

Tabel 4.8Tanggapan Responden Tentang Prestasi Kerja 69

Tabel 4.9Tanggapan Responden Tentang kualitas kerja 69

Tabel 4.10Tanggapan Responden Tentang Kuantitas Kerja 70

Tabel 4.11Tanggapan Responden Tentang Disiplin kerja 70

Tabel 4.12Tanggapan Responden Tentang Motivasi Kerja 71

Tabel 4.3Uji Reliabilitas 71

Tabel 4.4Analisis Regresi Linear Sederhana 72

Tabel 4.5Analisis Korelasi 73

BAB I

PENDAHULUAN

A. LATAR BELAKANG MASALAH

Di dalam kehidupan, manusia memerlukan suatu pekerjaan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Untuk memenuhi kebutuhan tersebut maka manusia memerlukan pekerjaan. Dimana hasil dari pekerjaan tersebut memberikan mereka berupa upah, gaji dan hadiah/bonus sebagai imbalan dari kinerjanya.

Dalam kehidupan manusia hadiah/bonus memiliki pengaruh positif dalam memperkuat ikatan dan hubungan sosial antara karyawan dengan atasannya. Oleh karena itu nabi Muhammad SAW menerima hadiah dan menganjurkan umatnya untuk saling memberi dan menerima hadiah. Islam menganjurkan kaum muslimin untuk saling memberi hadiah agar hubungan di antara mereka semakin erat.

Hadiah adalah sesuatu yang mubah di dalam Islam apabila diberikan dalam rangka silaturrahmi akan mempererat hubungan antara karyawan dengan atasannya, hadiah tersebut diberikan oleh atasan terhadap bawahannya sebagai upaya untuk membalas budi baik pegawainya dan pemberian ini juga bertujuan untuk memperkuat tali silaturrahmi antara atasan dan bawahannya, bukan bertujuan untuk memperoleh keuntungan duniawi semata.

Upah adalah balas jasa yang dibayarkan kepada pekerja harian dengan berpedoman atas perjanjian yang disepakati dalam membayarnya. Sedangkan gaji adalah balas jasa yang di bayar secara periodik kepada karyawan tetap

serta membayar jaminan yang pasti. Maksudnya, gaji akan tetap dibayar walaupun pekerja tersebut tidak masuk kerja.[1]

Terdapat perbedaan antara gaji dan upah. Gaji diterima oleh tenaga-tenaga managerial dan tata usaha *(clerical woker)* atas sumbangan jasanya, yang menerima uang dalam jumlah yang tetap berdasarkan tarif mingguan, bulanan, atau tahunan. Sedangkan upah diterima oleh buruh atau karyawan operasional atas sumbangan jasanya yang dihitung berdasarkan tarif perjam, harian atau persatuan produk.

Managemen gaji dan upah menyangkut analisis gaji dan upah dimana karyawan dibayar secara sistematis atas usaha-usaha mereka yang disumbangkan kepada perusahaan. Tujuan manajemen gaji dan upah adalah pemberian penghargaan (imbalan) yang adil dan layak.[2]

Islam memberikan perhatian khusus untuk melindungi hak-hak tenaga kerja. Rasulullah selalu mengajarkan kepada sahabat-sahabatnya untuk membayar upah yang pantas kepada buruh mereka. Upah hendaknya di berikan secepatnya tidak boleh ditunda-tunda sebagaimana diperintahkan oleh Rasulullah SAW:

عن ابي رضى الله عنه قل:قل رسول الله صل الله عليه وسلم **"**أعطوالآحبيرآجره قبل ان يجف عرقه**"** (رواه ابن ماجه)

Artinya*: Dari Ibnu Umar RadhiAllahu anhu bahwa Rasulullah SAW bersabda: "berikanlah kepada pekerja upahnya sebelum mengering keringtnya" (Riwayat Ibnu Majah).*

---

[1] Malayu S.P Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Pt Bumi Aksara, 2000) Hal. 118.

[2] Moh. Agus Tulus, *Managemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Pt Gramedia Pustaka Utama, 1995) Hal.141-142.

Setiap apapun yang dikerjakan oleh manusia pasti akan mendapatkan balasan dari Allah SWT. Baik itu perbuatan baik maupun buruk akan mendapatkan balasan yang setimpal. Hadiah di dalam Islam itu hampir sama dengan bonus. Bonus adalah insentif dalam bentuk uang yang diberikan kepada karyawan yang bekerjanya sedemikian rupa sehingga tingkat kinerjanya terlampaui.[3] Bonus memiliki defenisi yang mendekati makna hadiah yaitu upah di luar gaji resmi yang diberikan kepada karyawan yang memiliki prestasi kerja yang baik.

Dengan adanya pemberian bonus tersebut maka karyawan akan lebih termotivasi untuk bekerja. Motivasi dalam bekerja merupakan sebuah istilah yang digunakan dalam bidang prilaku keorganisasian *(organisational benavior)* guna menerangkan kekutan-kekuatan yang terdapat pada diri seseorang individu yang menjadi penyebab timbulnya tingkat, arah dan persistensi upaya yang dilaksanakan dalam hal bekerja. Dengan demikian analisis mengenai motivasi akan bersinggungan dengan faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi.[4]

Motivasi di dalam Islam itu adalah untuk mencari nafkah. Untuk mengetahui motivasi dalam Islam, kita perlu memahami terlebih dahulu fungsi dan kedudukan bekerja. Mencari nafkah di dalam Islam adalah sebuah kewajiban. Islam adalah agama fitrah yang sesuai dengan kebutuhan manusia, diantaranya adalah kebutuhan fisik, dan salah satu cara untuk memenuhi

---

[3] Sondang P. Siagian, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Bumi Aksara, 1995), Hal. 29.

[4] Eprints.Undip.Ac.Id/*Motivasikerjaislam*/Skripsi008.Pdf, Diakses Tanggal: 30 April 2015.

kebutuhan fisik itu ialah dengan bekerja sebagaimana firman Allah dalam QS. At-Taubah, ayat: 105:

وَقُلِ ٱعۡمَلُواْ فَسَيَرَى ٱللَّهُ عَمَلَكُمۡ وَرَسُولُهُۥ وَٱلۡمُؤۡمِنُونَۖ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عَٰلِمِ ٱلۡغَيۡبِ وَٱلشَّهَٰدَةِ فَيُنَبِّئُكُم بِمَا كُنتُمۡ تَعۡمَلُونَ ١٠٥

Artinya: *"Dan Katakanlah: "Bekerjalah kamu, Maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) yang mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan.*

Surat at-taubah ayat 105 menjelaskan bahwa Allah memerintahkan kita untuk bekerja. Dan Allah pasti membalas semua apa yang kita kerjakan. Yang paling unik dalam ayat ini adalah penegasan Allah bahwa motivasi atau niat bekerja itu mestilah benar. Ayat ini menunjukkan bahwa adanya motivasi bekerja dalam Islam. Bekerja di dalam Islam tidak hanya mengejar *"bonus duniawi"* namun juga sebagai amal ibadah manusia untuk menuju kepada kekekalan.[5]

Toko kue Budiman adalah salah satu toko yang menjual berbagai macam kue disertai kebutuhan-kebutuhan sehari-hari. Toko kue Budiman dalanm melayani para pembeli dan juga dalam pengelolaan toko mempekerjakan karyawan sebanyak 84 orang karyawan. Yang mana karyawan tersebut bekerja di tiga cabang toko Budiman, yaitu toko Budiman Simpang Yarsi, Pasar Bawah dan di Jembatan Besi.

[5]Eni Nurianti, *Hubungan Pemberian Reward Dan Punisment Dengan Kinerja Karyawan Pada Bprs Harta Insan Karimah*, (Jkarta: Uin Syarif Hidayatullah,2011), Hal. 45.

Sistem manajemen pengawasan yang dilakukan oleh toko kue budiman sama untuk ketiga lokasi, dengan satu manajer di kantor pusat yaitu di jembatan besi, untuk pengawasan karyawan di dua toko cabang di lakukan oleh karyawan senior di masing-masing toko. Tujuan dari pengawasan yang dilakukan oleh pemilik toko adalah sebagai dasar dalam melihat kinerja karyawan yang memberinya akan berpengaruh terhadap pemberian bonus.

Berdasarkan pengamatan penulis waktu berkunjung ke toko tersebut menunjukkan bahwa karyawannya bekerja dengan baik dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Para karyawan tersebut bekerja dengan rajin dan disiplin. Selain itu karyawan terus memberikan pelayanan yang terbaik dan juga perhatian yang tinggi kepada setiap pengunjung. Mereka bekerja seperti itu karena mereka selalu diperhatikan oleh manjemen mereka.

Dari hasil wawancara dengan manager toko kue Budiman di peroleh informasi bahwa salah satu bentuk perhatiannya adalah dengan cara memberikan insentif berupa bonus. Adapun kriteria pemberian bonus tersebut adalah bagi karyawan yang sudah bekerja lebih dari dua tahun dan mempunyai prestasi. Dengan adanya pemberian bonus ini memberikan pengaruh positif terhadap motivasi kerja karyawan. Oleh karena itu penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul **"Analisis Pengaruh Pemberian Bonus Terhadap Tingkat Motivasi Kerja Karyawan di Toko Kue Budiman Kota Bukittinggi."**

B. IDENTIFIKASI MASALAH

1. Pemberian bonus untuk karyawan yang sudah bekerja lebih dari dua tahun.
2. Pemberian bonus untuk karyawan yang mempunyai prestasi.

C. RUMUSAN MASALAH

Berdasarkan dari latar belakang masalah di atas, maka dapat dikemukakan rumusan masalah pada pembahasan ini yaitu: bagaimana pengaruh pemberian bonus terhadap tingkat motivasi kerja karyawan di toko kue Budiman tersebut?

D. TUJUAN DAN KEGUNAAN PENELITIAN

1. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian adalah untuk mengetahui pengaruh pemberian bonus terhadap motivasi kerja di toko kue Budiman kota Bukittinggi.

2. Kegunaan Penelitian

a. Bagi penulis

Sebagai salah satu syarat untuk memenuhi dan melengkapi tugas dalam mencapai gelar sarjana ekonomi Islam (SEI) pada jurusan ekonomi Islam di IAIN Bukittinggi.

b. Bagi institusi

Sebagai salah satu sumbangan ilmiah dari penulis bagi jurusan ekonomi Islam khususnya dan IAIN Bukittinggi umumnya.

c. Bagi praktisi

Sebagai bahan masukan bagi toko kue Budiman untuk mempertahankan dan meningkatkan kinerja karyawan di masa yang akan datang.

E. PENJELASAN JUDUL

Untuk dapat memperoleh suatu gambaran yang jelas dan dapat menghindari pengertian yang salah terhadap judul ini, maka perlu menjelaskan pengertian yang ada dalam judul tersebut. Berikut ini dijelaskan beberapa kata yang mempunyai makna penting dalam penulisan skripsi ini, yaitu:

Analisis	:	Pemecahan suatu persoalan dengan menggunakan elemen-elemen yang sederhana, seperti ikhtisar data yang digambarkan dalam bentuk tabulasi. Analisis seringkali mengambil bentuk bagan atau diagram.[6]
Pengaruh	:	Setiap tindakan atau contoh perilaku yang menyebabkan perubahan dalam sikap atau perilaku dari seseorang dan kelompok.[7]
Bonus	:	Insentif yang diberikan kepada pegawai yang mampu bekerja sedemikian rupa sehingga tingkat produksi yang baku terlampaui.[8]

[6] Norman A. Hart Dan Jhon Stapleton, *Kamus Marketing,* (Jakarta: Pt Bumi Aksara, 2005), Hal. 9.

[7] Amin Widjaja Tunggal, *Manajemen Suatu Pengantar*, (Jakarta: Pt Rineka Cipta, 1993), Hal. 318.

[8] Sondang P. Siagian, *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*, (Jakarta: Pt. Bineka Cipta.2002),Hal. 268.

Motivasi Kerja	:	Keadaan dalam diri seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu untuk mencapai tujuan.[9]
Karyawan	:	Asset utama karyawan yang menjadi perencana dan pelaku aktif dari setiap aktivitas perusahaan.[10]
Toko kue Budiman	:	Toko yang menjual berbagai macam kue dan juga berbagai maca kebutuhan sehari-hari.

Berdasarkan uraian di atas maka maksud judul ini adalah ingin memecahkan suatu persoalan terhadap perobahan dari pemberian insentif terhadap diri seseorang khususnya karyawan di toko kue Budiman.

F. KAJIAN TERDAHULU

Penelitian yang penulis teliti adalah *Analisis Pengaruh Pemberian Bonus Terhadap Tingkat Motivasi Kerja Karyawan Di Toko Kue Budiman Kota Bukittinggi*. Setelah penulis lakukan observasi terhadap kajian terdahulu penulis memang menemukan judul yang menyamai dengan penelitian penulis tetapi sangat berbeda tentang pembahasannya, penelitian sebelumnya sudah dilakukan oleh Firdaus seorang mahasiswa dari Sekolah Tinggi Agama Islam Negri (STAIN) Sjeh M Djamil Djambek Bukittinggi pada tahun 2009, yang melakukan penelitian tentang "*Analisis Pengaruh Gaji Ke-13 Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai Badan Pusat Statistik Kabupaten Agam*". Fokus

[9] Kadarisman, Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia, (Jakarta: Pt Raja Grafindo Persada, 2012), Hal. 276.

[10] Malayu S.P Hasibuan , *Manajemen Dasar, Pengertian Dan Masalah*, (Jakarta: Pt. Bumi Aksara 2009),Hal. 27.

penelitian ini adalah pengaruh gaji ke-13 terhadap kinerja karyawan badan pusat statistik kabupaten Agam.

Dan juga penelitian yang dilakukan oleh Dian Permata Sari, yang melakukan penelitian tentang "*Pengaruh Penerapan Insentif Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Marketing PT. Asuransi Tafakul Umum Cabang Padang".* Fokus penelitiannya terhadap pengaruh penerapan insentif terhadap motivasi kerja karyawan.

Selain itu penelitian yang dilakukan oleh Bayu Aji Santoso seorang mahasiswa dari Universitas Islam Negri Sunan Kalijaga Yogyakarta tahun 2013 dengan judul, "*Tinjauan Hukum Islam Terhadap Sistem Penggajian D G'bol Coffee Cafe Yogyakarta".*hasil penelitiannya menunjukkan bagaimana praktek pelaksanaan sistem penggajian karyawan di *cafe g'bol coffee* dan menjelaskan pandangan hukum Islam terhadap sistem penggajian karyawan di *cafe g'bol coffee* dilihat dari segi waktu kerja karyawan.

Dari penelitian-penelitian tersebut, penelitian yang akan penulis lakukan semuanya memang membahas tentang insetif yang berupa bonus tetapi kajian fokusnya sangat berbeda dengan yang penulis teliti. Pada penelitian ini penulis meneliti "*Analisis Pengaruh Pemberian Bonus Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Di Toko Kue Budiman Kota Bukittinggi*".

G. SISTEMATIKA PENULISAN

Agar skripsi ini terlihat memiliki hubungan yang kuat antara keseluruhan pembahasan maka perlu di buat sistematika penulisannya, yaitu:

BAB I **PENDAHULUAN**, yang berisi tetang latar belakang masalah, rumusan masalah dan batasan masalah, tujuan dan kegunaan penelitian, penjelasan judul, sistematika penulisan.

BAB II **LANDASAN TEORI**, yang berisi meliputi kompensasi, gaji dan upah, bonus dan motivasi kerja.

BAB III **METODOLOGI PENELITIAN**, yang berisi tentang jenis penelitian, sumber data, teknik pengumpulan data, teknik analisis data.

BAB IV **HASIL PENELITIAN**, yang berisi tentang analisis pengaruh pemberian bonus terhadap tingkat motivasi kerja.

BAB V **PENUTUP**, yang berisi tentang seluruh kesimpulan pembahasan skripsi dan sekaligus memberikan saran-saran.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. KOMPENSASI

1. Penger tian Kompensasi

Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.[11] Sedangkan arti dari kompensasi itu sendiri adalah segala sesuatu yang di terima oleh karyawan sebagai balas jasa mereka yang sudah bekerja dengan hasil sesuai yang diharapkan suatu perusahaan.[12]

Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Kompensasi sangat penting bagi karyawan itu sendiri sebagai individu, karena besarnya kompensasi merupakan pencerminan atau ukuran nilai pekerjaan karyawan itu sendiri.

Kompensasi sangat penting bagi karyawan itu sendiri sebagai individu, karena besarnya kompensasi merupakan pencerminan atau ukuran nilai pekerjaan karyawan itu sendiri. Sebaliknya besar kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi prestasi kerja, motivasi dan kepuasan kerja karyawan. Apabila kompensasi diberikan secara tepat dan benar maka para karyawan akan memperoleh kepuasan kerja dan termotivasi untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi. Akan tetapi bila kompensasi itu

---

[11] Malayu S.P Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Pt. Bumi Aksara, 2007), Hal. 118.

[12] Hj. Sedarmayanti, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokmasi Dan Manajemen Pegawai Negri Sipil*, (Bandung: Pt. Refika Adita), Hal.239.

diberikan tidak memadai atau kurang tepat prestasi kerja, motivasi dan kepuasan kerja karyawan akan menurun.[13]

2. Tujuan Kompensasi

Pemberian kompensasi dalam suatu organisasi harus diatur sedemikian rupa sehingga dengan pemberian kompensasi ini akan dapat mencapai tujuan-tujuan sebagai berikut:

a. Ikatan kerja sama

Dengan pemberian kompensasi terjalinlah ikatan kerja sama formal antara majikan dan karyawan. Karyawan harus mengerjakan tugas-tugasnya dengan baik, sedangkan pengusaha/majikan wajib membayar kompensasi sesuai dengan perjanjian yang disepakati.

b. Kepuasan kerja

Dengan balas jasa karyawan itu akan dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhan fisik, status sosial, dan egoistiknya sehingga memperoleh kepuasan kerja dari jabatannya.

c. Pengadaan efektif

Jika program kompensasi ditetapkan cukup besar, pengadaan karyawan yang *qualifiet* untuk perusahaan akan lebih mudah.

d. Motivasi

Jika balas jasa yang diberikan cukup besar, manager akan mudah meotivasi bawahannya.

---

[13] Soekidjo, Notoadmodjo, *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Rineka Cipta,1997), Hal. 143.

e. Stabilitas karyawa

Dengan program kompensasi atas prinsip adil dan layak serta eksternal kosistensi yang kompentatif maka stabilitas karyawan lebih terjamin karena *trun-over* relatif kecil.

f. Disiplin

Dengan pemberian balas jasa yang cukup besar maka disiplin karyawan semakin baik. Mereka akan menyadari serta mentaati peraturan-peraturan yang berlaku.

g. Pengaruh serikat buru

Dengan program kompensasi yang baik pengaruh serikat buruh dapat dihindarkan dan karyawan akan berkonsentrasi pada pekerjaannya.

h. Pengaruh pemerintah

Jika program kompensasi sesuai dengan undang-undang perburuhan yang berlaku (seperti batas upah minimum) maka intervensi pemerintah akan dapat dihindarkan.[14]

Tujuan pemberian balas jasa hendaknya memberikan kepuasan kepada semua pihak, karyawan dapat memenuhi kebutuhannya, pengusaha mendapat laba, peraturan pemerintah harus ditaati, dan konsumen mendapat barang yang baik dan harga yang pantas.

[14] Malayu S.P Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Pt. Bumi Aksara 2007), Hal. 121-122.

3. Sistem dan Tujuan Sistem Kompensasi

Sistem pembayaran kompensasi yang umum diterapkan adalah sebagai berikut:

a. Sistem waktu

Dalam sistem waktu, besarnya kompensasi (gaji, upah) ditetapkan berdasarkan standar waktu seperti jam, minggu atau bulan. Administrasi pengupahan sistem waktu relatif mudah serta dapat diterapkan kepada karyawan tetap maupun kepada pekerja harian.

b. Sistem hasil *(output)*

Dalam sitem hasil, besarnya kompensasi/upah ditetapkan atas kesatuan unit yang dihasilkan pekerja, seperti per potong, meter, liter dan kilogram.

c. Sistem borongan

Sistem borongan adalah suatu cara pengupahan yang penetapan besarnya jasa didasarkan atas volume pekerja dan lama mengerjakannya. Penetapan besarnya balas jasa berdasarkan sistem borongan cukup rumit, lama mengerjakannya, serta banyak alat yang diperlukan untuk menyelesaikannya.[15]

Tujuan sistem kompensasi itu adalah:

Pemberian kompensasi dalam suatu organisasi harus diatur dengan sedemikian rupa sehingga merupakan sistem yang baik dalam organisasi.

---

[15] Malayu S.P Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Pt. Bumi Aksara, 2007), Hal. 123-125

Dengan sistem yang baik dalam organisasi. Dengan sistem yang baik ini akan di capai tujuan-tujuan, antara lain sebagi berikut:

1) Menghargai prestasi kerja

   Dengan pemberian kompensasi yang memadai adalah suatu penghargaan organisasi terhadap prestasi kerja para karyawan. Selanjutnya akan mendorong prilaku-prilaku atau perfonmance karyawan sesuai yang diinginkan organisasi.

2) Menjamin keadilan

   Dengan adanya sistem kompensasi yang baik akan menjamin terjadinya keadilan diantara karyawan di dalam organisasi. Masing-masing karyawan akan memperoleh imbalan yang sesuai dengan tugas seperti fungsi, jabatan dan prestasi kerjanya.

3) Mempertahankan karyawan

   Dengan sistem kompensasi yang baik para karyawan betah atau bertahan bekerja pada organisasi itu. Hal ini berarti mencegah keluarnya karyawan dari organisasi itu untuk mencari pekerjaan yang lebih baik.

4) Memperoleh karyawan yang bermutu

   Dengan sistem kompensasi yangbaik akan menarik lebih banyak calon karyawan. Dengan banyaknya pelamar atau calon karyawan akan lebih banyak mempunyai peluang untuk memilih karyawan yang bermutu tinggi.

5) Pengendalian biaya

Dengan sistem pemberian kompensasi yang baik akan mengurangi seringnya melakukan rekruitmen sebagai akibat dari seringnya karyawan yang sering keluar mencari pekerjaan yang lebih menguntungkan. Hal ini berarti penghematan biaya untuk rekruitmen dan seleksi calon karyawan baru.

6) Mematuhi pearturan-peraturan

Sistem admistrasi kompensasi yang baik merupakan tuntutan dari pemerintah. Suatu organisasi yang baik akan dituntut adanya sistem administrasi kompensasi yang baik pula.[16]

Secara umum, tujuan pengelolaan kompensasi adalah membantu organisasi mencapai keberhasilan strategis dan menjamin hak internal dan eksternal secara adil.

1) Keadilan internal

Menjamin bahwa posisi yang lebih banyak persyaratannya atau orang yang lebih cakap atau mampu di dalam organisasi diberi kompensasi lebih tinggi.

2) Keadilan eksternal

Menjamin bahwa pekerjaan diberi imbalan yang wajar, sebanding dengan pekerjaan serupa di pasar kerja.[17]

---

[16] Soekidjo, Notoadmojo, *Pengembangan Sumber Daya Manusia*,(Jakarta: Rineka Cipta, 1997), Hal 144-145.

[17] Sadarmayanti, *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi Dan Manajemen Pegawai Negri Sipil*, (Bandung: Pt. Refika Aditama, 2007), Hal. 239.

B. GAJI DAN UPAH

1. Gaji dan Upah Secara Umum

a. Pengertian gaji dan upah

Gaji adalah balas jasa yang di bayar secara periodik kepada karyawan tetap serta membayar jaminan yang pasti. Maksudnya, gaji akan tetap dibayar walaupun pekerja tersebut tidak masuk kerja. Upah adalah balas jasa yang dibayarkan kepada pekerja harian dengan berpedoman atas perjanjian yang disepakati membayarnya.[18]

Dewan penelitian pengupahan nasional mendefenisikan upah sebagai suatu penerimaan imbalan dari pemberian kerja kepada penerima kerja untuk suatu pekerjaan atau jasa yang telah dan akan dilakukan, berfungsi sebagai jaminan kelangsungan kehidupan yang layak bagi kemanusiaan dan produksi dinyatakan atau dinilai dalam bentuk uang yang ditetapkan menurut suatu persetujuan, undang-undang dan peraturan dibayarkan atas dasar suatu perjanjian kerja antara pemberi kerja dan penerima kerja.

Menurut Marihot Tua Efendi Hariandja, upah atau gaji adalah balas jasa dalam bentuk uang yang diterima pegawai sebagai konsekuensi dari kedudukannya sebagai seorang pegawai yang memberikan sumbangan dalam mencapai tujuan organisasi.[19]

---

[18] Malayu S.P Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia,*(Jakarta Pt. Bumi Aksara,2000), Hal. 188.

[19] Marihot Tua Efendi Hariandja, *Manajemen Sumber Daya Manusia*,(Jakarta Pt Gramedia Widiasarana Indonesia, 2002), Hal. 245.

Manajemen gaji dan upah menyangkut analisis gaji dan upah dimana karyawan dibayar secara sistematis atas usaha-usaha mereka yang disumbangkan kepada perusahaan. Tujuan manajemen gaji dan upah adalah pemberian penghargaan yang adil dan layak. Perbedaan gaji dan upah adalah gaji diterima oleh tenaga-tenaga manejerial dan tata usaha atas sumbangan jasanya yang dihitung berdasarkan tarif mingguan. Bulanan, tahunan. Sedangkan upah diterima oleh buruh atau karyawan operasional atau sumbangan jasa yang dihitung berdasarkan tarif perjam, harian atau persatuan produk.[20]

b. Dasar penentuan upah

Menurut susilo martoyo beberapa cara perhitungan atau pertimbangan dasar penyusunan upah dan gaji antara lain sebagai berikut:[21]

1) Upah menurut prestasi kerja

Upah menurut prestasi kerja adalah pengupahan dengan cara ini langsung mengaitkan besarnya upah dengan prestasi kerja yang telah ditunjukkan oleh karyawan yang bersangkutan. Berarti bahwa besarnya upah tersebut tergantung pada banyak sedikitnya hasil yang dicapai dalam waktu kerja karyawan. Cara ini dapat diterapkan apabila hasil kerja dapat diukur secara kuantitatif. Memang dapat dikatakan bahwa cara ini dapat mendorong

[20] Moh. Agus Tulus, *Managemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Pt Gramedia Pustaka Utama, 1995) Hal.141-142.

[21] Ahmad Ibrahim Abu Sinn, *Manajemen Syariah Sebuah Kajian Historis Dan Kontemporer*, (Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada, 2006), Hal. 113.

karyawan yang kurang produktif menjadi lebih produktif dalam bekerjanya.

Disamping itu juga sangat menguntungkan bagi karyawan ynag dapat bekerja cepat dan berkemampuan tinggi. Sebaliknya sangat tidak *"favourable"* bagi karyawan yang bekerja lamban atau karyawan yang sudah bekerja lanjut. Sering orang mengatakan bahwa cara ini disebut pula sistem upah menurut banyaknya produksi atau "upah potongan".

2) Upah menurut lama kerja

Upah menurut lama kerja yaitu cara ini sering disebut sistem upah waktu. Besarnya upah ditentukan atas dasar lamanya karyawan melaksanakan suatu pekerjaan. Cara penghitungannya dapat menggunakan per jam, per hari, per minggu ataupun per bulan. Namun demikian, umat Islam diberikan kebebasan untuk menentukan waktu pembayaran upah sesuai dengan kesepakatan antara pekerja dan majikan, atau sesuai dengan kondisi.[22]

3) Upah menurut senioritas

Upah menurut senioritas yaitu cara pengupahan ini didasarkan pada masa kerja atau senioritas karyawan yang bersangkutan dalam suatu organisasi. Dasar pemikirannya adalah karyawan senior, menunjukkan adanya kesetiaan yang tinggi dari karyawan yang bersangkutan pada organisasi dimana mereka bekerja. Semakin

[22] Ahmad Ibrahim Abu Sinn, *Manajemen Syariah Sebuah Kajian Historis Dan Kontemporer*, (Jakarta: Pt. Rajagrafindo Persada, 2006), Hal. 113.

senior seorang karyawan semakin tinggi loyalitasnya pada organisasi.

4) Upah menurut kebutuhan

Upah menurut kebutuhan yaitu cara ini menunjukkan bahwa upah pada karyawan didasarkan pada tingkat urgensi kebutuhan hidup yang layak dari karyawan, ini berarti upah yang diberikan wajar apabila dapat dipergunakan untuk memenuhi kebutuan yang layak sehari-hari (kebutuhan pokok minimum), tidak kelebihan, namun juga tidak berkekurangan. Hal seperti ini masih memungkinkan karyawan untuk dapat bertahan dalam perusahaan organisasi.

2. Gaji dan Upah Secara Islam

a. Pengertian gaji dan upah dalam Islam

Pada masanya, Rasulullah adalah pribadi yang menetapkan upah bagi para pegawainya sesuai dengan kondisi, tanggung jawab dan jenis pekerjaan. Proses penetapan gaji yang pertamakali dalam Islam bisa dilihat dari kebijakan Rasulullah untuk memberikan gaji satu dirham setiap hari kepada Itab Bin Usaid yang diangkat sebagai gubernur makkah.[23]

Ujrah (upah) menurut bahasa adalah *al-itsabah* (memberi upah). Misalnya *aajartuhu,* baik dibaca panjang atau pendek, yaitu memberi upah. Sedangkan menurut istilah fiqih ialah pemberian hak pemanfaatan

[23] Ahmad Ibrahim Abu Sinn, *Manajemen Syariah Sebuah Kajian Historis Dan Kontemporer*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2006), Hal.112- 113.

dengan syarat ada imbalan. Disyaratkan pula agar upah dalam transaksi *ujrah* disebut secara jelas.[24] Diriwayatkan dari Abu Sa'id al-Khurdry r.a menerangkan:

وعن أبي سعيدالخدري رضي الله عنه أن النبي ص.م قال: من استاجرأجيرافايسم له أجرته (رواه عبدالرزاق وفيها نقطاع ووصاله البيهقي من طريق أبي حنيفه

Artinya: *Dari Abu Said al-Khudry r.a bahwa Nabi SAW bersabda:"barang siapa mempekerjakan seorang pekerja hendaknya ia menentukan upahnya." Riwayat Abdul Razaq dalam hadits munqathi. Hadis maushul menurut Baihaqi dari jalan Abu Hanifah:940*

Upah atau *ujrah* dapat diklasifikasikan menjadi dua: pertama, upah yang telah disebutkan *(ajrun musamma)* dan kedua, upah yang sepadan *(ajrul mitsli)*. Upah yang telah disebutkan *(ajrun musamma)* itu syaratnya ketika disebutkan harus disertai kerelaan kedua pihak yang bertransaksi, sedangkan upah yang sepadan *(ajrul mitsli)* adalah upah yang sepadan dengan pekerjaannya serta sepadan dengan kondisi pekerjaannya (profesi kerja) jika akad ijarahnya telah menyebutkan jasa (manfaat) kerjanya.

Al ujrah dalam bentuk sewa-menyewa maupun dalam bentuk upah mengupah merupakan upah mengupah merupakan muamalah yang telah disyariatkan dalam Islam.[25] Salah satu yang mendapat perhatian utama dalam ekonomi syariah adalah yang berkenaan dengan upah pekerja *(ujrah al-ajrir).* Upah atau dalam bahasa arab disebut dengan *"al-ujrah"* ialah sesuatu yang diberikan dalam bentuk imbalan *(al shawab)*

[24] M.I. Yusanto Dan M.K. Wijadjakusuma, *Menggagas Bisnis Islami*, (Jakarta: Gema Insani Press, 2002), Hal. 193.

[25] Abdurrahman Ghaali, Dkk, *Fiqh Muamalah*, (Jakarta: Kencana Prenada Media, 2010), Hal. 277.

pekerjaan dan diterima baik di dunia maupun di akhirat kelak sepenuhnya menjadi hak prerogatif Allah, dan kita tidak akan pernah dirugikan sedikitpun, sebagai balasan pekerjaan *(jasa' al-a'amal)* yang kita lakukan di dunia ini. Upah dalam konteks ini disebut juga dengan pahala *(ajrun).* Kita senantiasa memohon kepada Allah terhadap setiap amal yang kita kerjakan agar dapat pahala yang berlipat ganda.[26]

b. Dasar penentuan upah dalam Islam

Rasulullah memberikan contoh yang harus dijalankan kaum muslimin setelahnya, yakni penentukan upah dari para pegawai sebelum mereka mulai menjalankan pekerjaannya. Dengan memberikan informasi gaji yang akan diterima, diharapkan akan memberikan dorongan semangat bagi pekerja untuk memulai pekerjaan, dan memberikan rasa ketenangan. Mereka akan menjalankan tugas pekerjaan sesuai dengan kesepakatan kontrak kerja dengan majikan.[27]

Upah ditentukan berdasarkan jenis pekerjaan, ini merupakan asas pemberian upah sebagaimana ketentuan yang dinyatakan Allah dalam firman-Nya, Al-Ahqaf:

وَلِكُلٍّ دَرَجَٰتٌ مِّمَّا عَمِلُوا۟ ۖ وَلِيُوَفِّيَهُمْ أَعْمَٰلَهُمْ وَهُمْ لَا يُظْلَمُونَ ﴿١٩﴾

Artinya: *Dan bagi masing-masing mereka derajat menurut apa yang telah mereka kerjakan dan agar Allah mencukupkan bagi mereka (balasan) pekerjaan-pekerjaan mereka sedang mereka tiada dirugikan.*

---

[26] Amiur Nuruddin, *Ekonomi Syariah Menepis Badai Krisis Dalam Semangat Kerakyatan*, (Bandung: Cita Pustaka, 2009), Hal. 23.

[27] Ahmad Ibrahim Abu Sinn, *Manajemen Syariah Sebuah Kajian Historis Dan Kontemporer*, (Jakarta: Pt. Rajagrafindo Persada, 2006), Hal. 113.

Untuk itu, upah yang dibayarkan pada masing-masing pegawai bisa berbeda berdasarkan jenis pekerjaan dan tanggung jawab yang dipikulnya.[28] Tanggungan nafkah keluarga juga bisa menentukan jumlah upah yang diterima pegawai yang masih lajang. Karena mereka harus menanggung nafkah orang-orang yang menjadi tanggung jawabnya, agar mereka tetap bisa memenuhi kebutuhan dengan hidup yang layak.

Adapun dalil yang menyatakan bahwa pembayaran upah ini, harus sesuai dengan pekerjaan adalah perintah Allah Azza wa Jalla untuk berlaku adil. Sebab mengurangi upah dari yang mesti diterima oleh buruh termasuk termasuk menganiaya mereka, firman Allah Ta'ala Q.S An-Nahl: 90

إِنَّ ٱللَّهَ يَأۡمُرُ بِٱلۡعَدۡلِ وَٱلۡإِحۡسَٰنِ وَإِيتَآيِٕ ذِي ٱلۡقُرۡبَىٰ وَيَنۡهَىٰ عَنِ ٱلۡفَحۡشَآءِ وَٱلۡبَغۡيِۚ يَعِظُكُمۡ لَعَلَّكُمۡ تَذَكَّرُونَ ٩٠

Artinya*: Sesungguhnya Allah menyuruh (kamu) Berlaku adil dan berbuat kebajikan, memberi kepada kaum kerabat, dan Allah melarang dari perbuatan keji, kemungkaran dan permusuhan. Dia memberi pengajaran kepadamu agar kamu dapat mengambil pelajaran.*

Rasulullah SAW memberikan contoh yang harus dijalankan kaum muslimin setelahnya yakni, penentuan upah bagi para pegawai sebelum mereka mulai menjalankan pekerjaannya. Rasulullah memberikan petunjuk bahwa dengan memberikan informasi gaji yang akan diterima, diharapkan akan menerima dorongan semangat bagi pekerja untuk

[28] Susilo Martoyo, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: Bpfe-Yogyakarta,1990), Hal. 102-104.

memulai pekerjaan dan memberikan ketenangan. Mereka akan menjalankan tugas pekerjaann sesuai dengan kesepakatan kontrak kerja dengan majikan.[29]

Upah harus diberikan secara adil dan tidak merugikan salah satu pihak. Adil secara bahasa mengandung dua arti yaitu tidak berat sebelah/tidak memihak dan sepatutnya/tidak sewenang-wenang.[30] Jadi dalam pola masyarakat Islam itu upah atau gaji bukan hanya sekedar merupakan konsesi saja, tetapi merupakan hak asasi bagi pekerja atau karyawan yang dalam penetapannya harus memenuhi 3 asas yaitu: keadilan, kelayakan dan kebijakan.

Menurut al –Syaid Qutub dalam buku yang berjudul "keadilan sosial dalam Islam", keadilan itu berdasarkan 3 asas yaitu:

1) Kebebasan jiwa yang mutlak.
2) Persamaan kemanusiaan yang sempurna.
3) Jaminan sosial yang mutlak.

Asas keadilan menuntut agar upah buruh atau pekerja dibayar secara seimbang atas jasa yang telah diberikan oleh buruh atau pekerja. Untuk dapat memberikan standar upah yang adil dapat dilihat keadilan dari dua aspek, yaitu:

1) Keadilan distributif yang menuntut agar para buruh atau pekerja yang melaksanakan pekerjaan sama dengan kemampuan dan kadar kerja yang

---

[29] Ahmad Ibrahim Abu Sinn, *Manajemen Syariah Sebuah Kajian Historis Dan Kontemporer,* (Jakarta: Pt. Rajagrafindo Persada, 2006), Hal. 113

[30] Tpwj.S. Poerwadarminta, *Kamus Umum Bahasa Indonesia Ke-6,* (Jakarta: Balai Pustaka,1976), Hal. 16.

berdekatan , memperoleh upah yang sama, tanpa memperhatikan kebutuhan individu yang berkenaan dengan kondisi keluarganya.

2) Keadilan harga kerja yang menuntut agar para pekerja diberikan upah seimbang dengan jasa ynag telah diberikan, tanpa dipengaruhi hukum penawaran dan permintaan yang hanya menguntungkan para pemilik pekerjaannya saja.

Disini terlihat sekali bahwa kata adil memang tidak baku, artinya disitu terdapat banyak sekali makna selanjutnya tergantung obyek dan subyeknya saja untuk mengartikan kata adil itu sendiri.

Afalurrahman bahwa upah tersebut tidak boleh bersifat eksploitatif.[31] Sedangkan dalam pandangan Eggi Sudjana, upah harus di letakkan dalam kerangka kekhalifahan manusia, karena bekerja merupakan bagian dari ibadah, maka se;layaknya upah diberikan secara adil dan sebagai penghormatan sesama manusia.[32]

C. BONUS

a. Pengertian bonus

Bonus menurut KBBI adalah upah atau tambahan di luar gaji atau upah sebagai tambahan diluar gaji atau upah sebagi hadiah atu perangsang gaji, upah ekstra yang di bayarkan kepada karywan, grativikasi, insentif, bonus adalah

[31] Afsalurrahman, *Dokrin Ekonomi Islam*, Hal. 363.
[32] Eggi Sudjana, *Upah Dalam Pandangan Islam*, Republika, 1 Mei, 2002, Hal. 6.

sebuah penghargaan yang berwujud dan diberikan kepada seseorang atas suatu prestasi yang dicapainya.[33]

b. Jenis-jenis bonus

Jenis bonus dalam suatu perusahaan harus dituangkan secara jelas sehingga dapat diketahui oleh pegawai dan juga oleh perusahaan tersebut agar dapat di jadikan kontribusi dan dapat menambah gairah kerja bagi pegawai yang bersangkutan. Menurut ahli manajemen sumber daya manusia, jenis-jenis insentif tersebut adalah:[34]

1) *Pieca work*

Piece work adalah teknik yang digunakan untuk mendorong kinerja pegawai berdsarkan hasil pekerjaan pegawai yang dinyatakan dalam jumlah unit produksi.

2) Komisi

Komisi adalah bonus yang diterima karena berhasil melaksanakan tugas dan sering diterapkan oleh tenaga-tenaga penjualan.

3) Insentif bagi eksekutif

Insentif bagi eksekutif ini adalah bonus yang diberikan kepada pegawai khususnya, manajer atau pegwai yang memilik kedudukan tinggi dalam suatau perusahaan, misalnya untuk membayar cicilan rumah, kendaraan bermotor atau biaya pendidikan anak.

---

[33] Moh. Agus Tulus, *Managemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Pt Gramedia Pustaka Utama, 1995) Hal.141

[34] Http://Pangeran Pertama.Blogspot.Com/2013/11/*Pengaruh-Insentif-Terhadap-Kinerja.Html*, Diakses Tanggal:26/03/2015.

4) Kurva kamatangan

Kurva kematangan adalah insentif yang diberikan kepada tenaga kerja yang karena masa kerja dan golongan pangkat serta gaji tidak bisa mencapai pangkat dan penghasilan yang lebih tinggi lagi, misalnya dalam bentuk penelitian ilmiah atau dalam bentuk beban mengajar.

c. Tujuan pemberian bonus

Tujuan pemberian bonus ini adalah untuk memenuhi kepentingan dari berbagai pihak, yaitu:

1) Bagi perusahaan adalah:
   a) Untuk mempertahankan tenaga kerja yang terampil dan cakap agar loyalitasnya tinggi terhadap perusahaan.
   b) Mempertahankan dan meningkatkan moral kerja pegawai yang ditujukan akan menurunnya tingkat perputaran tenaga kerja dan absensi.
   c) Meningkatkan produktivitas perusahaan yang berarti hasil produksi bertambah untuk setiap unit persatuan waktu dan penjualan yang meningkat.
2) Bagi pegawai adalah:
   a) Meningkatkan standar kemampuan dengan diterimanya pembayaran diluar gaji pokok.
   b) Meningkatkan motivasi kerja pegawai sehingga mendorong mereka untuk berprestasi lebih baik.

d. Metode pemberian bonus

Rivai mengemukakan bahwa salah satu alasan pentingnya pembayaran insentif karena adanya ketidak sesuaian tingkat kompetensi yang dibayarkan kepada eksekutif dengan pekerja lain. program insentif adalah salah satu cara untuk memungkinkan seluruh pekerja bersama kemakmuran perusahan. Selain itu ada kesadaran yang tumbuh bahwa program pembayaran tradisional seringkali tidak bagus di dalam menghubungkan pembayaran dengan kinerja. Jika organisasi mau mencapai inisiatif strategis mereka, maka pembayaran perlu dihubungkan dengan kinerja sedemikian rupa sehingga pembayaran itu mengikuti tujuan karyawan dan tujuan organisasi.

1) Bonus tahunan

Banyak perusahaan menggantikan peningkatan pendapatan karyawan berdasarkan jasa dengan pemberian bonus kinerja tahunan, setengah tahun atau triwulan, umumnya bonus ini lebih sering dibagikan dalam sekali setahun.

2) Insentif langsung

Insentif langsung tidak seperti bayaran berdasarkan kinerja yang lain, bonus langsung tidak didasarkan pada rumus, kriteria khusus atau tujuan. Imbalan atas kinerja yang kadang-kadang disebut bonus kilat ini dirancang untuk mengakui kontribusi luar biasa karyawan.

3) Insentif individu

Insentif individu adalah bentuk bayaran insentif paling tua dan paling populer. Dalam jenis ini standar kinerja individu ditetapkan dan dikomunikasikan sebelumnya, dan penghargaan didasarkan pada *output* individu.

4) Insentif tim

Insentif tim berada antara program individu dan program seluruh organisasi seperti pembagian laba. Insentif tim menghubungkan tujuan individu dengan tujuan kelompok.

5) Pembagian keuntungan

Program pembagian keuntungan terbagi dalam tiga kategori, yang pertama program distribusi sekarang menyediakan persentase untuk dibagikan tiap triwulan atau tiap tahun kepada karyawan. Kedua, program distribusi akan ditangguhkan menempatkan penghasilan dalam suatu dana, tujuan untuk pengsiun, pemberhentian, kematian atau cacat. Ketiga, program gabungan yang membagikan sebagian keuntungan langsung kepada karyawan, dan menyisihkan sisanya dalam rekening yang ditentukan.

6) Bagi hasil

Program bagi hasil dilandasi oleh asumsi adanya kemungkinan mengurangi biaya dengan menghilangkan bahan-bahan dan buruh yang mubadzir, dengan mengembangkan produk atau jasa yang baru atau yang

lebih bagus, atau bekerja lebih cerdas. Biasanya program bagi hasil melibatkan keseluruh karyawan dalam suatu unit kerja atau perusahaan.

c. MOTIVASI

1. Motivasi Secara Umum

a. Pengertian motivasi kerja

Motivasi merupakan pendorong manusia utuk bertindak dan berbuat. Dan motivasi dalam kehidupan sehari-hari sebagai keseluruhan proses pemberian dorongan atau rangsangan kepada para karyawan sehingga mereka bersedia bekerja dengan rela tanpa dipaksa.[35] Abraham Sperling dalam mangkunegara mendefinisiskan motivasi sebagai suatu kecendrungan untuk beraktivitas sesuai, dimulai dari dorongan dalam diri *(drive)* dan di akhiri dengan penyesuaian diri.[36]

Secara etimologis Winardi menjelaskan istilah motivasi *(motivation)* berasal dari perkataan bahasa latin yakni *movere* yang berarti menggerakkan *(to move)* diserap dalam bahasa ingris menjadi motivation bararti pemberi motif, penimbulan motif atau hal yang menimbulkan dorongan atau keadaan yang menimbulkan dorongan.

Winardi menjelaskan motif kadang-kadang dinyatakan orang sebagai kebutuhan, keinginan, dorongan yang muncul dalam diri seseorang. Motif diarahkan pada tujuan-tujuan yang dapat muncul dari kondisi sadar atau dibawah sadar. Motif merupakan "mengapa" dari diri mereka muncul

---

[35] Kadarisman, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Pt.Jaya Grafindopersada,2010), Hal. 275.

[36] Ahmad Kamaluddin, Muhammad Alfin, *Etika Manajemen Islam*, (Bandung: Pustaka Setia,2010), Hal. 125.

dan memepertahankan aktivitas dan mendeterminasi arah umum perilaku seorang individu.

Menurut pendapat Hasibuan motif adalah suatu pendorong untuk beraktivitas atau bergerak secara langsung atau mengarah kepada sasaran akhir. Sebagaimana dikutif Arep dan Tanjung bahwa motif adalah sebagai sebab-sebab yang menjadi dorongan tindakan seseorang. Motivasi adalah sebuah alasan atau dorongan seseorang untuk bertindak. Orang yang tidak mau bertindak seringkali disebut tidak memiliki motivasi, alasan atau dorongan itu bisa datang dari luar maupun dari dalam diri. Sebenarnya pada dasrnya semua motivasi itu datang dari dalam diri, faktor luar adalah pemicu munculnya motivasi tersebut. Motivasi dari luar adalah motivasi yang pemicunya datang dari luar diri kita.

Sementara motivasi dari dalam ialah motivasinya muncul dari inisiatif diri kita. Motivasi prinsipnya merupakan kemudi yang kuat dalam membawa seseorang melaksanakan kebijakan manajemen yang biasanya terjelma dalam bentuk perilaku antusias, berorientasi kepada tujuan dan memiliki target kerja yang jelas baik secara individual ataupun kelompok.

Menerut Liang Gie motivasi adalah pekerjaan yang dilakukan oleh manajer dalam memberikan inspirasi, semangat, dorongan kepada orang lain, dalam hal ini karyawan untuk mengambil tindakan-tindakan tertentu. Pemberian dorongan ini bertujuan untuk menggiatkan karyawan atau orang-orang agar mereka bersemangat dan dapat mencapai hasil yang dikehendaki oleh orang-orang tersebut. Selain itu motivasi juga merupakan suatu

kemampuan seseorang untuk memberikan kegairahan, kegiatan, pengertian sehingga orang lain mau mendukung dan bekerja dengan suka rela untuk mencapai tujuan organisasi sesuai dengan tugas yang dibebankan kepadanya.[37]

b. Motivasi menurut para ahli

1. Menurut American Encycopedia

Motivasi adalah kecendrungan (suatu sifat yang merupakan pokok pertentangan) dalam diri seseorang yang membangkitkan topangan dan tindakan. Motivasi meliputi faktor kebutuhan biologis dan emosional yang hanya dapat diduga dari pengamatan tingkah laku manusia.

2. Menurut Marie J. Markowits

Motivasi secara umum didefinisikan sebagai inisiasi dan pengarahan tingkah laku dan pelajaran motivasi sebenarnya adalah pelajaran tingkah laku.

3. Menurut Edwin B. Flippo

Motivasi merupakan suatu keahlian dalam mengarahkan pegawai dan organisasi agar mau bekerja sampai berhasil, sehingga keinginan para pegawai dan tujuan organisasi sekaligus dapat tercapai.

Jadi secara keseluruhan motivasi kerja dapat diartikan sebagai pemberi daya penggerak yang menciptakan kegairahan seseorang agar

[37] Samsudi Sadili, *Manajemen Sumberdaya Manusia*, (Bandung: Pustaka Setia,2006), Hal. 281.

mereka mau bekerjasama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala upaya untuk mencapai kepuasan.[38]

c. Jenis-jenis motivasi kerja

Motivasi dapat dibedakan menjadi dua kelompok, yaitu:

1) Motivasi positif *(insentif positif)*

Manajer memotivasi bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi baik. Dengan memotivasi positif ini semangat kerja karyawan akan meningkat, karena manusia pada umumnya senang menerima yang baik-baik saja.

2) Motivasi negatif *(insentif negative)*

Manajer memotivasi bawahannya dengan memberikan hukuman kepada mereka yang pekerjaannya kurang baik (berprestasi rendah). Dengan memotivasi negatif ini semangat kerja kariywan dalam jangka waktu pendek akan meningkat, karena mereka takut dihukum, tetapi dalam jangka waktu panjang dapat berakibat kurang baik.[39]

d. Unsur-unsur motivasi

Ada tiga unsur yang menentukan kekuatan motivasi dalam melaksanakan suatu perjaan, yaitu; motif, penghargaan dan insentif.[40]

1) Motif

Motif dapat diartikan sebagai daya penggerak yang mencakup dorongan, alasan dan kemauan yang timbul dari diri seseorang yang

---

[38] Setiadi, Nugroho, *Prilaku Konsumen, Konsep Dan Implikasi Untuk Strategi Dan Penelitian Pemasaran*, (Jakarta: Prenada Media,2005), Hal. 114.

[39] Malayu S.P Hasibuan, *Organisasi Dan Motivasi*, (Bandung: Pt. Bumi Aksara, 1996), Hal.99-117

[40] Onang Uhcjana, *Motivasi Kerja*, (Jakarta: Pt Jaya Grafindo Persada, 1985), Hal. 79.

mengakibatkan ia berbuat sesuatu. Motif ini dapat dikelompokkan sesuai dengan keinginan dasar yang dipuaskannya, yaitu:

a) Motif penguasaan/keunggulan

Motif ini adalah merupakan sifat manusia yang kuat, orang selalu berusaha untuk bebas, berkendali untuk mengatasi rintangan-rintangan. Perasaan sangat puas untuk menyelesaikan tugas, memecahkan masalah atau senang bersaing menunjukkan kekuatan motif ini.

b) Motif akan adanya rasa aman

Motif ini erat hubungannya dengan kebutuhan seseorang untuk membela diri dari setiap ancaman terhadap kebutuhan sebagai manusia, hal ini diwujudkan sebagi upaya untuk menghindarkan diri dari yang mengancam dirinya.

c) Motif untuk diakui dan diterima oleh pihak lain

Keinginan untuk menjadi orang yang berbeda dalam kelompok maupun masyarakat yang termasuk dalam motif ini adalah:

a. Harga diri *(slef estem)*, merupakan landasan bagi seseorang untuk percaya diri
b. Status, merupakan posisi atau kedudukan antara nilai-nilai pada dirinya dengan norma-norma kelompoknya.
c. Prestasi, merupakan kebutuhan seseorang sangat erat hubungannya dengan status.

2) Pengarahan *(reward)*

Menurut Wahjonosamudjo pengarahan adalah keinginan seseorang untuk menghasilkan atau berproduksi tegantung pada tujuan khusus yang ingin dicapai dan persepsinya atas tindakan-tindakan untuk mencapai tujuan tesebut.

Manajer dalam memotivasi ini harus menyadari bahwa orang akan mau bekerja keras dengan harapan ia akan dapat memenuhi kebutuhan dan keinginannya dari hasil pekerjaannya, keinginan-keingina itu antara lain:

a) *The desire to live*, artinya keinginan untuk hidup merupakan keinginan utama dari setiap orang, karena setiap manusia bekerja untuk dapat makan dan untuk dapat melanjutkan hidupnya.
b) *The desire for procession*, artinya keinginan untuk memiliki sesuau merupakan keinginan manusia yang kedua dan ini salah satu sebab mengapa manusia mau bekerja.
c) *The desire for power*, artinya keinginan akan pengakuan merupakan jenis terakhir dari kebutuhan dan juga mendorong seseorang untuk bekerja.

3) Insentif *(insentive)*

Menurut As Moenir insentif adalah benda atau hal yang material yang dapat menimbulkan kegairahan untuk mendapatkan dan memilikinya. Benuk-bentuk insentif ini meliputi:

a) Insentif material

Insentif ini merupakan alat motivasi yang diberikan dalam bemtuk uang atau barang yang mempunyai nilai pasar, misalnya pemberian premi, bonus tunjangan kerja dan fasilitas pribadi.

b) Insentif non material

Insentif ini merupakan alat motivasi yang diberikan berupa barang atau benda yang tidak bernilai. Jadi, hanya memberikan kepuasan, kebanggan rohani saja. Misalnya: medali, piagam dan lainnya.

c) Kombinasi insentif material dan non material

Insentif ini merupakan alat motivasi yang diberikan berupa material (uang dan barang) dan non material. Jadi memenuhi kebutuhan ekonomis dan kepuasan rohani.

Stanley Vance (1982), mengatakan bahwa pada hakikatnya motivasi adalah perasaan atau keinginan seseorang yang berada dan bekerja pada kondisi tertentu untuk melaksanakan tindakan-tindakan yang menguntungkan dilihat dari prespektif pribadi dan terutama organisasi.

Robert Dubin (1985) mengartikan motivasi sebagai kekuatan kompleks yang membuat seseorang berkeinginan memulai dan menjaga kondisi kerja dalam organisasi.

e. Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja

Motivasi seorang pekerja untuk bekerja biasanya merupakan hal yang rumit, karena motivasi itu melibatkan faktor-faktor individual dan faktor-faktor organisasional. Yang tergolong pada faktor-faktor individual adalah kebutuhan-kebutuhan *(needs),* tujuan-tujuan *(goals),* sikap *(attitudes)* dan kemampuan-kemampuan *(abilities).* Sedangkan yang tergolong pada faktor-faktor yang berasal dari organisasi meliputi pembayaran atau gaji, keamanan pekerjaan *(job sekurity),* sesama pekerja, pengawasan *(supervision),* pujian *(praise)* dan pekerja itu sendiri.

Motivasi dari para pekerja akan saling berbeda sesuai dengan tingkat pendidikan dan tingkat kondisi ekonominya. Orang yang semakin terdidik dan semakin independen secara ekonomi, maka sumber motivasinya pun akan berbeda tidak lagi semata-mata ditentukan oleh sarana motivasi tradisional seperti *format autority* dan *finansial insentives* melainkan juga dipengaruhi oleh faktor-faktor kebutuhan akan *growth achievement.*[41]

Untuk meningkatkan motivasi kerja pegawai melalui manajemen diri diperlukan upaya yang sungguh-sungguh dari para manager. Salah satu teknik motivasi kerja pegawai berbasis pada teori kebutuhan sebagaimana dikemukakan oleh maslow, dia menjelaskan beberapa teknik motivasi kerja para pegawai sebagai berikut:

1) Kebutuhan fisiologis yaitu kebutuhan makan dan minum, perlindungan fisik, bernapas. Kebutuhan ini merupakan kebutuhan yang paling

[41] Faustino Cardoso Gomes, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: Cv. Andi Offie, 2003), Hal.180.

mendasar dalam kehidupan manusia. Dalam kebutuhan ini manajer harus memberikan gaji yang layak kepada pegawai.

2) Kebutuhan rasa aman yaitu kebutuhan perlindungan dari ancaman, bahaya di lingkungan kerja. Dalam kebutuhan ini manajer harus memberikan tunjangan kesehatan, asuransi kecelakaan, perumahan dan dana pensiun.
3) Kebutuhan sosial atau rasa memiliki yaitu kebutuhan yang diterima dalam kelompok unit kerja, berafiliasi, berintekrasi, serta perasaan dicintai mencintai. Dalam kebutuhan ini manajer harus menerima aksistensi atau keberadaan pegawai sebagai anggota kelompok kerja melakukan interaksi kerja yang baik dan membina hubungan kerja yang harmonis.
4) Kebutuhan harga diri, yaitu kebutuhan untuk dihormati dihargai oleh orang lain. dalam kebutuhan ini manajer tidak boleh sewenang-wenang dalam memperlakukan pegawai karena mereka juga harus dihormati dan diberi penghargaan atas prestasi kerjanya.

f. Asas-asa Motivasi

Untuk memotivasi karyawan yang ada dalam perusahaan, seorang manajer perlu mengetahui asas-asas motivasi agar karyawan termotivasi dan apa yang menjadi tujuan berasama dapat tercapai dengan baik. Asas-asas motivasi tersebut adalah sebagai berikut:

1) Asas mengikutsertakan

Asas mengikutsertakan maksudnya adalah mengajak bawahan untuk ikut berpartisipasi dan memberikan kesempatan kepada mereka mengajukan ide-ide rekomendasi dalam proses pengambilan keputusan. Dengan cara ini bawahan merasa ikut bertanggung jawab atas tercapainya tujuan sehingga moral dan gairah kerjanya akan meningkat.

2) Asas komunukasi

Maksudnya adalah menginformasikan secara jelas tentang tujuan yang ingin dicapai cara mengerjakannya dan kendala apa saja yang dihadapi. Motivasi karyawan akan meningkat karena makin banyak seseorang mengetahui tentang suatu hal semakin besar pula minat dan perhatiannya terhadap hal tersebut.

3) Asas pengakuan

Maksudnya adalah memberikan penghargaan dan pengakuan yang tepat secara wajar kepada bawahan atas prestasi kerja yang dicapainya. Bawahan akan semakin rajin jika terus menerus mendapat pengakuan dan kepuasan dari usaha-usahanya.

4) Asas kewenangan yang didelegasikan

Maksud mendelegasikan disini adalah sebagai wewenang serta kebebasan karyawan untuk mengambil keputusan beraktivitas dan melaksanakan tugas-tugas atasannya. Manajer harus meyakinkan bahwa mampu dan dipercaya dapat menyelesaikan tugas dengan baik.

g. Tujuan motivasi

Motivasi dilakukan agar apa yang menjadi tujuan dapat tercapai, baik tujuan pribadi karyawan maupun tujuan perusahaan. Para manajer sering memberikan penghargaan kepada karyawan apabila karyawan termotivasi dan tujuannya tercapai.[42]

Tjuan motivasi tersebut adalah:

1) Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan
2) Meningkatkan produktivitas kerja karyawan
3) Mempertahankan kestabilan karyawan
4) Meningkatkan kedisiplinan
5) Mengefektifkan keadaan karyawan
6) Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik
7) Meningkatkan loyalitas, kreatifitas, dan partisipasi karyawan
8) Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan
9) Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya
10) Meningkatkan efesiensi penggunaan alat dan bahan baku

h. Upaya-upaya memotivasi karayawan

Ada kegiatan yang dilakukan pimpinan untuk memberikan motivasi kepada bawahan, kosep ini muncul karena berbagai faktor, adapun cara yang dapat dilakukan untuk meningkatkan motivasi bawahan adalah sebagai berikut:

[42] Malayu S.P Hasibuan, *Organisasi Dan Motivasi*, (Bandung: Pt. Bumi Aksara, 1996), Hal. 146.

1) Rasa hormat *(respect),* diberikan secara adil, demikian juga penghargaan yang dilihat dari aspek prestasi kerja, atasan tidak mungkin memberikan penghargaan atau rasa hormat yang sama kepada semua orang. Berikan penghargaan kepada karyawan atas dasar prestasi kepangkatan dan pengalaman.
2) Informasi, informasi diberikan kepada karyawan mengenai aktivitas organisasi.
3) Perilaku *(behavier),* usahakan perilaku kita sesuai dengan harapan bawahan dan mampu membuat bawahan berperilaku sesuai apa yang diharapakan oleh organisasi.
4) Hukum *(punishmant)* jangan menghukum bawahan di depan orang lain, baik di depan rekan kerja maupun orang luar.
5) Perintah *(command),* perintah diberikan kepada bawahan secara tidak langsung.
6) Perasaan *(sense),* interaksi antara bawahan dan atasan adalah interaksi antar manusia. Manusia adalah insan yang penuh perasaan, tanpa mengetahui bagaimana harapan bawahan dan perasaan yang ada pada diri mereka dan itu sngat sulit bagi pimpinan.[43]

2. Motivasi dalam Islam

a. Pengertian motivasi dalam Islam

Dalam Islam, motivasi adalah sesuatu yang pokok yang menjadi dorongan seseorang untuk bekerja. Inti pemberian motivasi adalah agar

[43] Prof. Dr. Sudarwan Danim, *Motivasi Kepemimpinan Dan Efektifitas Kelompok*, (Jakarta, Pt. Rineka Cipta, 2004), Hal 41.

timbul kesadaran sediri. Oleh karena itu hal yang perlu dilakukan pimpinan adalah menumbuhkan kesadaran diri para karyawan bahwa bekerja merupakan suatu kebutuhan. Seorang pemimpin dapat memotivasi para bawahannya dengan memahami kebutuhan-kebutuhan sosial mereka dan membuat para bawahannya merasa berguna dan penting.

Wujud dari pandangan ini mencakup yang dinamakan kotak-kotak saran *(sugestion box)* penggunaan pakaian seragam lembaga, warta harian lembaga, dan masukan pegawai dalam dinamika kinerja lembaga. Kebaikan seorang pemimpin pada anak buahnya tidak akan sia-sia apabila dilandasi dengan niat yang baik, sebagaiman firman Allah dalam QS. Asy-Syuura ayat 20:

مَن كَانَ يُرِيدُ حَرۡثَ ٱلۡأٓخِرَةِ نَزِدۡ لَهُۥ فِي حَرۡثِهِۦۖ وَمَن كَانَ يُرِيدُ حَرۡثَ ٱلدُّنۡيَا نُؤۡتِهِۦ مِنۡهَا وَمَا لَهُۥ فِي ٱلۡأٓخِرَةِ مِن نَّصِيبٍ ٢٠

Artinya: *Barang siapa yang menghendaki Keuntungan di akhirat akan Kami tambah Keuntungan itu baginya dan barang siapa yang menghendaki Keuntungan di dunia Kami berikan kepadanya sebagian dari Keuntungan dunia dan tidak ada baginya suatu bahagianpun di akhirat.*

Oleh sebab itu segala bentuk kebaikan yang diberikan harus didasarkan dengan niat baik karena Allah. Untuk mengetahui motivasi kerja dalam Islam kita perlu memahami terlebih dahulu fungsi dan kedudukan bekerja. Mencari nafkah dalam Islam adalah sebuah kewajiban. Islam adalah agama yang fitrah, yang sesuai dengan kebutuhan kerja manusia,

diantaranya kebutuhan fisik. Dan salah satu cara untuk memenuhi kebutuhan fisik tersebut adalah dengan cara bekerja.[44]

Seorang muslim yang melakukan pekerjaannya tidak semata-mata hanya mencari keuntungan pribadi saja, namun juga di suruh untuk memberikan bantuan kepada siapa saja yang membutuhkannya. Nilai-nilai Islam menghendaki para atasan memperlakukan bawahannya seperti keluarganya sendiri, hal ini memnuntut para karyawan diperlakukan hormat dan kasih sayang serta kesejahteraan.

Bekerja di dalam Islam tidak hanya mengejar *"bonus duniawi"* namun juga sebagai amal manusia untuk menuju kepada kekekalan. Alqur'an mengatakan dalam QS. Adz-Dzariyaat: 22

وَفِي ٱلسَّمَآءِ رِزۡقُكُمۡ وَمَا تُوعَدُونَ ٢٢

Artinya: *Dan di langit terdapat (sebab-sebab) rezkimu dan terdapat (pula) apa yang dijanjikan kepadamu.*

Dan Allah juga menjelaskan dalam QS.huud: 6 yang ber bunyi:

وَمَا مِن دَآبَّةٖ فِي ٱلۡأَرۡضِ إِلَّا عَلَى ٱللَّهِ رِزۡقُهَا وَيَعۡلَمُ مُسۡتَقَرَّهَا وَمُسۡتَوۡدَعَهَاۚ كُلّٞ فِي كِتَٰبٖ مُّبِينٖ ٦

Artinya: *Dan tidak ada suatu binatang melata pun di bumi melainkan Allah-lah yang memberi rezkinya, dan Dia mengetahui tempat berdiam binatang itu dan tempat penyimpanannya, semuanya tertulis dalam kitab yang nyata (Lauh Mahfuzh).*

Dari ayat-ayat tersebut menunjukkan bahwa Allah menjamin rezeki setiap umat-Nya yang bekerja iklas di jalan-Nya. Motivasi kerja di dalam

[44] Jusmalaini, *Pengelolaan Sumber Daya Insani*, (Jakarta: Pt. Bumi Aksara, 2011), Hal. 201.

Islam ialah untuk mencari nafkah yang merupakan bagian dari ibadah.[45] Rasulullah SAW juga mengatakan bahwa di dalam kita melakukan segala sesuatu itu tergantung kepada niat kita, sebagaiman dikatakan dalam hadisnya:

عن أميرالمؤمنين أبي حفص عمربن الخطاب رضي الله عنه قال: سمعت رسوالله ص.م يقول "إنما لأعمل بنيات وإنما لكل امرئ مانوى,فمن كا نت هجرته ال الله ورسوله فهجرته إلى الله ورسوله,ومن كانت هجرته الى دنيا يصيبها وامرأة ينكحها فهجرته الى ماهاجراليه (متفق عليه)

Artinya: *Dari amirul mu'minin abu hafsh, umar bin al-kathab Ra , ia berkata: akun mendengar rasalullah SAW: " segala amal iti tergantung niatnya dan setiap orang hanya mendapat sesuai dengan niatnya, maka barang sipa yang hijrahnya kepada Allah dan rasul-Nya, maka hijrahnya itu kepada Allah dan rasul-Nya. Dan barang siapa yang hijrahnya itu kepada kesenangan dunia atau karena seorang wanita yang akan dikawininya maka hijrahnya itu kepada apa yang ditujunya".*

Hadits diatas menjelaskan bahwa awal dari segala perbuatan itu berasal dari niat karena apa yang diniatkan tersebut maka itulah yang didapatkan. Jadi ketika kita bekerja maka niatkanlah untuk ibadah kepada Allah bukan hanya mendapatkan materi saja. Bagi Islam satu-satunya keterbatasan mutlak yang diberikan tuhan dalam kehidupan dunia adalah waktu, sehingga semua tuntutan untuk memenuhi segala kebutuhan harus dapat dilakukan dengan bijak dalam bingkai waktu. Pemberian motivasi bagi karyawan secara Islami harus mampu menyeimbangkan pemenuhan semua kebutuhan ini. Disamping menerapkan berbagai konsep motivasi

[45] Jusmalaini, *Pengelolaan Sumber Daya Insani*, (Jakarta: Pt. Bumi Aksara, 2011), Hal. 202.

yang di anggap sesuai kondisi karyawan dan kondisi perusahaan, imbalan yang mendekatkan diri karyawan pada kehidupan mendatang perlu pula menjadi bahan pertimbangan.

Contoh yang telah dapat dijalankan adalah bonus berupa perjalanan haji yang bisa dikaitkan dengan kinerja dan masa kerja ataupun tata ruang yang memfasilitasi pemenuhan kebutuhan, namun yang paling penting adalah menyadarkan pekerja dengan adanya *inner motivation* tadi dan usaha manajemen semaksimal mungkin untuk memenuhi semua kebutuhan ini.[46]

b. Dasar-dasar motivasi menurut Islam

Hal yang paling mendasar dalam Islam adalah memotivasi dalam bekerja hanya untuk Allah SWT. Sesuai denagn firman Allah pada QS. Annisa':122, bahwa orang-orang yang beriman yang melakukan pekerjaan yang baik, maka kami akan memasukkan mereka ke dalam syurga yang mengalir sungai-sungai dibawahnya, mereka kekal di dalamnya selama-lamanya[47]

وَٱلَّذِينَ ءَامَنُواْ وَعَمِلُواْ ٱلصَّٰلِحَٰتِ سَنُدۡخِلُهُمۡ جَنَّٰتٖ تَجۡرِي مِن تَحۡتِهَا ٱلۡأَنۡهَٰرُ خَٰلِدِينَ فِيهَآ أَبَدٗاۖ وَعۡدَ ٱللَّهِ حَقّٗاۚ وَمَنۡ أَصۡدَقُ مِنَ ٱللَّهِ قِيلٗا ١٢٢

Artinya: *Orang-orang yang beriman dan mengerjakan amalan saleh, kelak akan Kami masukkan ke dalam surga yang mengalir sungai- sungai di dalamnya, mereka kekal di dalamnya selama-lamanya. Allah telah membuat suatu janji yang benar. dan siapakah yang lebih benar perkataannya dari pada Allah ?*

---

[46] Jusmalaini, *Pengelolaan Sumber Daya Insani*, (Jakarta: Pt. Bumi Aksara, 2011), Hal. 194.

[47] Http/Www,Muzakky.Com/2012/04/*Hukum-Dan-Motivasi-Bekerja-Dalam-Islam*.Html. Diakses Tanggal, 5/52015.

Ayat di atas menunjukkan bahwa adanya motivasi bekeraja yang utuh dalam Islam. Motivasi dalam bekerja mendapatkan ampunan dan ganjaran Allah adalah motivasi terbesar bagi seorang muslim. Untuk itulah bekerja dalam Islam tidak berdiri diruang hampa yang hanya mengejar *"bonus duniawi".* Namun lebih dari itu "bonus yang tidak terhingga" telah dijanjikan Allah kepada pekerja keras.

Motivasi dalam bekerja akan menjadi kuat jika terdapat keseimbangan antara kebutuhan manusia secara material dan sipiritual (badaniah dan jiwa). Hal ini terdapat dalam firman Allah QS. Al-Jumu'ah: 10 yang berbunyi:

فَإِذَا قُضِيَتِ ٱلصَّلَوٰةُ فَٱنتَشِرُواْ فِي ٱلۡأَرۡضِ وَٱبۡتَغُواْ مِن فَضۡلِ ٱللَّهِ وَٱذۡكُرُواْ ٱللَّهَ كَثِيرٗا لَّعَلَّكُمۡ تُفۡلِحُونَ ١٠

Artinya: *Apabila telah ditunaikan shalat, Maka bertebaranlah kamu di muka bumi; dan carilah karunia Allah dan ingatlah Allah banyak-banyak supaya kamu beruntung.*

Melalui ayat ini semakin lengkaplah konsep dasar motivasi dalam Islam, sebab manusia memerlukan keseimbangan yang utuh antara material dan spiritual dalam mengarungi kehidupan dunia. Dengan kata lain, motivasi bekerja akan kita dapatkan apabila kebutuhan jiwa kita telah terpenuhi dan seimbang melalui pendekatan kepada Allah yaitu melalui perintah shalat.

Islam memandang bahwa dalam memotivasi karyawan tidak hanya dapat dilakukan dengan cara pemberian penghargaan *(hasyir)* saja, tetapi ada juga metode hukuman *(nadzir).* Namun dalam melaksanakan keduanya harus juga memperhatikan mekanisme yang baik, baik penghargaan maupun sanksi

yang akan diberlakukan itu harus disepakati di awal dan juga dilaksanakan secara konsisten.[48]

c. Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi dalam Islam

Allah SWT dalam menciptakan manusia menganugerahkan lima naluri dasar yang merupakan kebutuhan primer, yaitu: agama, nyawa, akal, keturunan dan harta. Oleh karena itu segala sesuatu yang mencakup pameliharaan kelima dasar ini adalah maslahah. Kebutuhan primer yang lima tadi juga merupakan kebutuhan dasar dalam memotivasi dalam Islam, yaitu:[49]

1. Agama *(ad-din)*

Kebutuhan terhadap tuhan selalu ada pada setiap diri manusia, apakah didasarinya secara langsung atau tidak langsung. Di dalam bekerja karyawan haruslah melakukannya karena Allah SWT, karena setiap pekerjaan yang dilakukan tersebut harus dikerjakan dengan atuaran yang sudah ditetapkan dalam Islam. Jika peraturan yang sudah berlaku dilaksanakan dengan baik maka akan menghasilkan kinerja yang baik.

2. Kehidupan *(al-nafs)*

Di dalam menjalani kehidupan setiap manusia pasti memiliki kebutuhan akan diri masing-masing, dimana di dalam memenuhi kebutuhan tersebut manusia haruslah bekerja. Tanpa bekerja maka kebutuhan akan kehidupan tersebut tidak akan terpenuhi.

---

[48] Didin Hafidhuddin Dan Hendri Tanjung, *Manajemen Syariah Dalam Praktik*,(Jakarta: Gema Insani,2003), Hal. 41.

[49] Jusmalaini, *Pengelolaan Sumber Daya Insani*, (Jakarta: Pt. Bumi Aksara, 2011), Hal. 192.

Kebutuhan untuk kehidupan in yang dapat dipenuhi berupa kebutuhan jasmani dan rohani, misalnya kebutuhan makan dan kebutuhan pakaian, kebutuhan sehari-hari dan lainnya. Semua ini memerlukan pendapatan dan kekayaan, oleh karena itu perlu bekerja keras untuk mendapatkannya.

3. Akal/intelektual *(al-aql)*

   Akal merupakan salah satu kelebihan yang dimiliki oleh manusia dimana akal ini dipergunakan untuk berfikir dalam melakukan segala kegiatan oleh manusia. Maka sebagai manusia dalam melakukan pekerjaan haruslah menjaga akalnya, dimana tanpa akal maka pekerjaan tidak akan mencapai hasil yang diinginkan.

4. Keturunan *(al-nasl)*

   Manusia secara naluri membutuhkan keturunan yang merupakan suatu kebanggaan, kebahagiaan, dan kepuasan tersendiri. Keturunan adalah suatu anugrah yang dilimpahkan oleh Allah SWT kepada manusia. Keturunan yang telah di amanatkan oleh Allah haruslah dijaga untuk setiap manusia yang mendapatkannya. Oleh karena itu untuk menjaga dan merawat amanat tersebut manusia harus bekerja keras, supaya dapat menjaga amanah yang ditetapkan.

5. Harta *(al-mal)*

   Harta merupakan titipan dari Allah SWT untuk dijaga dan dipergunakan sesuai dengan aturannya. Harta tidak boleh dipendam ataupun disimpan karena harta dikembangkan. Untuk mengembangkan harta dapat

dilakukan dengan bekerja, dengan harta yang ada akan menambah motivasi untuk mengembangkan harta yang telah ada dan meningkatkan kinerja di dalam mengembangkan harta.

Jika kelima kebutuhan ini terpenuhi, maka dapat dipastikan individu menikmati ketenangan hati, lapang dada, optimis, dan keamanan serta semangat cinta dan kesucian. Tidak diragukan lagi bahwa kondisi kejiwaan semacam itu akan memiliki pengaruh terhadap produktivitas kerjanya. Manusia yang terlantar kehidupannya jarang-jarang bisa melakukan pekerjaannya dengan baik, ia tidak akan bisa menghasilkan sesuatu yang diterimanya dan disenanginya.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

Ada beberapa hal yang perlu dijelaskan yang berkaitan dengan metode penelitian yang diinginkan dalam penelitian ini, agar tidak menimbulkan keraguan, yaitu sebagai berikut:

A. JENIS PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan deskriptif kuantitatif. Penelitian yang dilakukan secara lansung ke objek penelitian untuk mengadakan pengamatan dan pengumpulan data yang akan di analisis, dan lokasi penelitian yang di ambil adalah toko kue Budiman kota Bukittinggi.

B. LOKASI PENELITIAN DAN WAKTU PENELITIAN

Lokasi penelitian ini adalah di toko kue Budiman kota Bukittinggi, yang mempunyai tiga buah cabang yang beralamat di pasar bawah, simpang yarsi dan jembatan besi. Sedangkan waktu penelitiannya dilaksanakan pada tanggal 20 november 2015-20 januari 2016.

C. SUMBER DATA

1. Data Primer

   Data primer adalah data yang diperoleh langsung kepada sumber tanpa perantara dengan melakukan pertanyaan pada responden terpilih melalui daftar isian atau wawancara yang tidak terstuktur. Adapun data yang diambil bersumber dari karyawan toko kue Budiman kota Bukittinggi

tentang sistem bonus dan motivasi karyawan dan juga dari hasil wawancara dengan pimpinan toko tentang adanya bonus.

2. Data Sekunder

Data yang di peroleh secara tidak langsung yang di dapat dari literatur buku pustaka baik bahan bacaan maupun data angka relean. Data yang diperlukan antara lain adalah tentang jumlah karyawan, gambaran tentang toko kue budiman.

D. POPULASI DAN SAMPEL

1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan.[50] Adapun yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah karyawan toko kue budima kota Bukittinggi.

Tabel 3.1
Jumlah karyawan toko kue Budiman 2014.

No	Lokasi	Karyawan
1	Pasar bawah	11 orang
2	Simpang yarsi	37 orang
3	Jembatan besi	36 orang
	Jumlah	84 orang

Sumber data: toko kue Budiman kota Bukittinggi

2. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki populasi.[51] Adapun proporsi yang penulis pergunakan adalah apabila

[50] Sugiono, *Metodologi Peneliti Pendidikan*, (Bandung: Alfabeta, 2009), Hal. 117.
[51] Suharsimi Arikunto, *Manajemen Penelitian*...., Hal.38.

subjeknya kurang dari 100 orang, sebaiknya diambil seluruhnya saja sehingga penelitian ini merupakan penelitian populasi. Maka sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan toko kue Budiman kota Bukittinggi.

E. INSTRUMEN PENELITIAN

Penelitian yang menggunakan instrumen yang tepat terhadap responden akan menunjang agar data yang diperoleh adalah data yang diinginkan dari responden, kusioner atau angket adalah salah satu cara yang dapat dilakukan untuk mendapatkan data tersebut. Penyusunan instrumen penelitian dituangkan dalam bentuk pernyataan yang menggunakan metode skala likert bergradisi digunakan dalam pernyataan yang diberikan pada karyawan toko kue Budiman.[52]

Setiap item pertanyaan dalam angket disediakan lima pilihan jawaban, yaitu: Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Netral (N), Tdak Setuju (TS), Sangat Tidak Setuju (STS). Adapun nilai dari pernyataan variabel insentif adalah sebagai berikut:

1. Sangat Setuju (SS) = 5
2. Setuju (S) = 4
3. Netral (N) = 3
4. Tidak Setuju (TS) = 2
5. Sangat Tidak Setuju (STS) = 1

[52] Bambang Prasetio, *Metode Penelitian Kuantitatif, Teori Dan Aplikasinya*, (Jakarta: Pt. Raja Grafindo Persada, 2012), Hal.110.

Diharapkan dengan menggunakan menggunakan pilihan jawaban yang ada, para responden akan dapat dengan mudah memahami setiap pernyataan yang diajukan. Indikator-indikator yang telah dijabarkan di atas diuraikan dalam beberapa butir instrumen.

F. TEKNIK PENGUMPULAN DATA

Penulis menggunakan teknik pengumpulan data dalam tiga bentuk yaitu:

1. Observasi

   Penulis mengadakan pengamatan-pengamatan secara langsung di lapangan yaitu di toko kue Budiman kota Bukittinggi tentang sistem kerja karyawan.

2. Wawancara

   Wawancara merupakan proses tanya jawab dalam penelitian yang berlangsung secara lisan antara dua orang atau lebih, bertatap muka, mendengarkan langsung imformasi atau keterangan-keterangan.[53] Wawancara ini dilakukan kepada manjer/pegawai ditoko kue Budiman kota Bukittinggi tentang bentuk pemberian bonus.

3. Angket

   Angket merupakan cara pengumpulan data berbentuk pengajuan tertulis melaluisebuah daftar pertanyaan yang sudah dipersiapkan sebelumnya.[54]

---

[53] Cholid Narbuko,Abu Ahmadi, *"Metodologi Penelitian",* (Jakarta: Bumi Aksara, 2004),Hal. 83.

[54] Sudjono, *Pengantar Statistik Pendidikan*, (Jakarta: Rajawali Press, 1999), Hal. 27.

G. TEKNIK ANALISIS DATA

Berdasarkan inti penyusunan diatas maka dalam melaksanakan penganalisaan penyusunan penelitian ini penulis menggunakan metode analisis yang bersifat kuantitatif yaitu sebagai berikut:

1. Analisis regresi sederhana

   Metode ini berfungsi untuk mengetahui pengaruh atau hubungan variabel bebas denagn variabel terikat. Pengolahan data akan dilakukan dengan menggunakan alat bantu aplikasi soft ware spss 16.0.

   Dalam mengalis data yang ada pada penelitian ini, penulis menggunakan deskriptif kuantitatif. Secara kuantitatif penulis melakukan pembahasan dan anlisis data dengan menggunakan analisis regresi linier sederhana.[55] Dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

   $Y = a + Bx + \sum$

   Y = motivasi kerja

   X = Bonus

   a = Konstanta

   b = Koefisisen Regresi

   $\sum$ = disturbance errors (variabel pengganggu)

2. Analisi korelasi sederhana

   Analisis korelasi sederhana adalah suatu teknik statistika yang digunakan untuk mengukur keeratan hubungan antara dua variabel.[56] Pada

[55] Sarwono Jonathan, *Statistik Itu Mudah Panduan Lengkap Untuk Belajar Komputasi Statistik Menggunakan Spss 18*, (Yogyakarta, Penerbit: Andi Off Set, 2009), Hal. 73.

[56] Suharyadi & Purwanto S.K, *Statistika: Untuk Ekonomi Dan Keuangan Moderen*, Hal. 158

penelitian ini yang merupakan variabelnya adalah bonus dan motivasi kerja karyawan.

Untuk melihat hubungan itu dapat dihitung dengan menggunakan rumus sebagai berikut:[57]

$$R = \frac{N\,(\sum xy) - (\sum x)\,(\sum y)}{\sqrt{[\,N\,(\sum X^2) - (\sum X^2)]\,[N\,(\sum Y^2) - (\sum Y)^2]}}$$

Dimana: r= koefisisen kolerasi

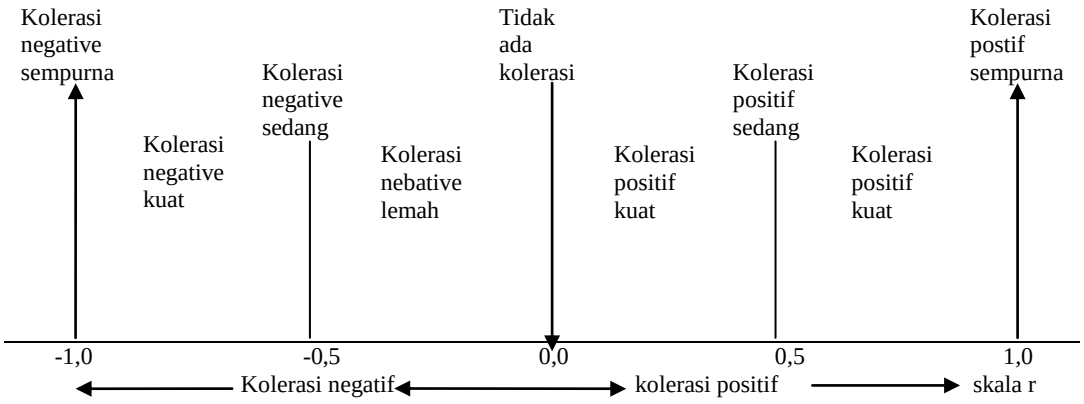
Y = Motivasi Kerja Karyawa

X = Bonus

N = Jumlah Responden

Gambar 3.1

Hubungan kuat dan lemahnya kolerasi.



Adapun rentang koefisien kolerasi adalah sebagai berikut:[58]

KK = 0 = Tidak ada hubungan

0,20 < kk ≤ 0,20 = kolerasi sangat lemah

0,20 < kk ≤ 0,40 = kolerasi rendah atau lemah tapi pasti

[57] Anto Dajan, *Pengantar Metode Statistik*, (Jakarta: Lp3es, 1986), Jilid 1, Hal. 367.

[58] Iqbal Hasan, *Pokok-Pokok Materi Statiatik*, Jilid 1, (Jakarta Pt. Bumi Akasara,1999), Hal. 234.

0,40 < kk ≤ 0,70 = kolerasi yang cukup tinggi

0,70 < kk ≤ 0,90 = kolerasi yang tinggi

0,90 < kk < 1,00 = kolerasi sangat tinggi, kuat sekali, dapat diandalkan

Kk = 1 = kolerasi sempurna

3. Uji T

Untuk mengetahui tingkat signifikan antara variabel bebas (x) terhadap variabel terikat (y) secara porsial berpengaruh nyata atau tidaknya digunakan uji T dengan rumus:[59]

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{(1-(r^2))}}$$

Dimana:

t = nilai t hitung

r = nilai koefisien korelasi

n = jumlah data

Adapun langkah-langkah pengujian hipotesis itu sendiri:

a. Membuat rumus hipotesis

Ho = r = o, penerapan insentif tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap motivassi kerja karyawan di toko kue Budiman.

[59] Agus Irianto, Statistik Konsep Dasar Dan Aplikasinya, (Jakarta: Kencana 2006), Hal.140.

Hi = r = ≠ 0, penerapan insentif mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap motivasi kerja karyawan pada toko kue Budiman.

b. Menentukan tingkat signifikan (a) = 5% (uji dua arah)
c. Mencari df (derajat kebebasan) = n – 2 dan mencari t tabel.
d. Tentukan kriteria pengujian dan bandingkan t hitung dengan t tabel.

Jika statistik t hitung < statistik t tabel, maka Ho di tolak denagn arti kata adanya pengaruh penerapan insentif terhadap motivasi kerja karyawan di toko kue Budiman kota Bukittinggi.

BAB IV
HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

1. Sejarah Berdirinya Toko Kue Budiman

Pada saat ini sudah banyak perusahaan minuman dan makanan ringan yang berdiri dan tumbuh dengan pesat untuk memenuhi kebutuhan masyarakat baik yang ada di perkotaan maupun di pedesaan.

Toko kue Budiman merupakan salah satu perusahaan perorangan yang berdiri di kota Bukittinggi yang bergerak dalam bidang penjualan yang menyediakan barang-barang berupa kebutuhan harian dan berbagai macam kue. toko ini berdiri sejak tahun 1995 yang didirikan oleh orang tua dari Bapak Yasmar dan kemudian dijalankan oleh bapak Yasmar tersebut, pada awalnya berdiri di Pasar Bawah dengan modal awal menggunakan modal sendiri, kemudian karena melihat perkembangan pada penjualannya maka bapak Yasmar berinisiatif untuk membuka cabang, setelah beliau survey maka bapak Yasmar mendapatkan tempat yang strategis untuk mendirikan cabang yang beralamat di Simpang Yarsi dan Jembatan Besi dengan meminjam dana di bank yang menggunakan data penjualan sebagai jaminan. Dan sekarang sudah mampu mendirikan 5 buah cabang, 3 buah toko di Bukittinggi dan 2 buah toko di Padang.

Pada saat sekarang toko kue Budiman sudah mampu merekrut beberapa orang karyawan dan memberikan gaji sesuai UMR bagi karyawan yang sudah melebihi 2 tahun masa bekerja, bahkan sudah ada

yang melebihi UMR, dan perusahaan ini juga memberikan insentif bagi karyawan yang sudah bekerja selama 2 tahun keatas yang di bagikan 2 kali dalam setahun, insentif tersebut di bagikan kepada karyawan yang mempunyai prestasi, antara karyawan yang satu dengan yang lainnya pemberian insentifnya tidak sama karena menyesuaikan dengan prestasi kerjanya. Perusahaan ini juga memberikan fasilitas berupa Jamsostek untuk karyawan yang sudah bekerja selama 2 tahun keatas free di luar gaji dan juga membolehkan karyawan libur 1 kali dalam seminggu dan cuti 12 kali dalam setahun.

2. Struktur Organisasi

Pada sebuah perusahaan, pembuatan struktur organisasai perusahaan sangatlah penting bukan hanya sekedar menggambarkan deskripsi terhadap wewenang dan tugas karyawan dalam sebuah organisasi tetapi juga memberikan gambaran yang jelas terhadap masing-masing tanggung jawab, kejelasan kedudukan dan kejelasan tugas.

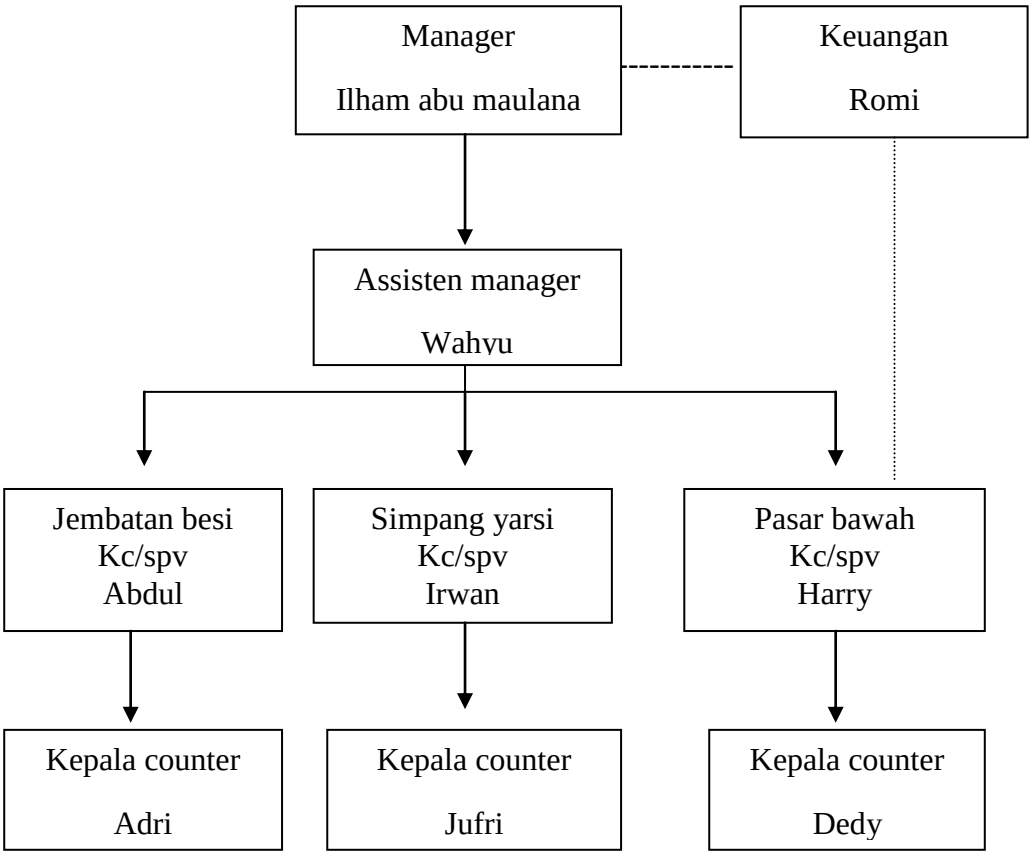
Organisasi adalah sebuah unit sosial yang di koordinasikan secara sadar, terdiri atas dua orang atau lebih dan yang relatif terus menerus guna mencapai satu atau serangkaian tujuan bersama (Robbins dan Judge, 2008 : 5). Organisasi adalah suatu sistem perserikatan formal, berstruktur, dan terkoordinasi dari sekelompok orang yang bekerja sama dalam mencapai tujuan tertentu. Organisasi hanya merupakan alat dan wadah saja.[60]

[60]Eti Roehaety, *Kamus Istilah Ekonomi*,(Jakarta: PT Bumi Aksara, 2005), hal.243

Struktur Organisasi yang dipakai pada toko kue Budiman adalah struktur organisasi sederhana, Organisasi sederhana adalah suatu bentuk organisasi yang menghubungkan langsung secara vertikal antara atasan dengan bawahan, mulai dari pimpinan tertinggi sampai dengan jabatan-jabatan yang terendah, antara bagian satu dengan bagian yang lain, masing-masing dihubungkan dengan garis wewenang atau komando.[61]

Pada gambar 4.1 berikut ini kita akan dapat melihat bentuk struktur organisasi toko kue Budiman kota bukittinggi.

Struktur Organisasi



Sumber:toko kue Budiman kota Bukittinggi

[61]Hasibuan, *Iklim Organsasi*, (Jakarta: PT Bumi Aksara,2007), hal.86

Adapun kegunaan pembagian tugas dalam sebuah organisasi adalah:

1. Untuk menghemat waktu dan tenaga.
2. Mencegah adanya penumpukan pekerjaan dalam suatu bagian.
3. Mempermudah pengawasan oleh pihak atasaan.
4. Memepermudah pelaksanaan kerja.

Berikut ini dapat diuraikan tugas dan tanggung jawab masing-masing komponen organisasi pada toko kue budiman kota Bukittnggi.

1. Manager

   Tugas utama seorang manager adalah melakukan pengawasan terhadap kinerja supervisor di cabang agar selalu konsisten dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya sebagai penanggung jawab tertinggi di cabang.

2. Asisten manager

   Tugasnya adalah untuk mengontrol aktivitas bawahannya dalam melakukan tugas dan tanggung jawabnya.

3. Bagian keuangan

   Tugasnya adalah sebagai berikut:

   a) Mengadakan pencatatan data perusahaan secara menyeluruh, yang berhubungan dengan keuangan.
   b) Mengdakan analisa laporan keuangan guna membantu atasan untuk menentukan titik pemesanan kembali.
   c) Membuat laporan secara periodik.

d) Mengadakan pengamatan terhadap kegiataan perusahaan.

4. Supervisor

Tugasnya adalah:

a) Mengatur bawahannya dalam melaksanakan tugasnya.

b) Membuat laporan hasil penjualan serta memesan barang untuk counternya.

5. Kepala counter

Tugasnya adalah membuat laporan hasil penjualan mengenai barang cepat laku dan barang mati.

B. HASIL PENELITIAN

1. Gambaran Umum Responden

Tabel 4.1
Analisis Deskriptif Karakteristik Responden

No	Karakteristik Responden	f	%
1	Jenis Kelamin		
	a. Laki-laki	27	32,1
	b. Perempuan	57	67,9
Jumlah		84	100
2.	Usia		
	a. < 20 tahun	6	7,1
	b. 20 – 29 tahun	71	84,5
	c. 30 – 39 tahun	4	4,8
	d. 40 – 49 tahun	3	3,6
Jumlah		84	100

3.	Agama a. Muslim b. Non Muslim	 84 0	 100 0
Jumlah			
4.	Pendidikan a. SMP b. SMA c. Diploma d. Sarjana	 2 77 2 3	 2,4 81,7 2,4 3,6
Jumlah		84	100

Berdasarkan tabel 4.1 diketahui bahwa dari 84 orang responden penelitian, 67,9% responden berjenis kelamin perempuan, 84,5% dengan rentang usia antara 20 – 29 tahun, seluruh responden (100%) muslim dan 81,7% responden berpendidikan terakhir SMA.

2. Uji Instrumen

a. Uji Validitas

Hasil uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai *Pearson Correlation* (korelasi *product moment*) dengan nilai Rtabel dengan menggunakan tingkat keyakinan 95%, $\alpha = 5\%$ dan $n = 84$, diperoleh hasil untuk R-tabel sebesar 0,214. Untuk lebih jelasnya, hasil uji validitas dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.2
Hasil Uji Validitas

Indikator	R-hitung	R-tabel ($\alpha = 0.05$)	Keterangan
Y1	0,371	0,214	Valid
Y2	0,769	0,214	Valid
Y3	0,750	0,214	Valid
Y4	0,661	0,214	Valid
Y5	0,295	0,214	Valid
Y6	0,304	0,214	Valid
Y7	0,273	0,214	Valid
Y8	0,551	0,214	Valid
Y9	0,498	0,214	Valid
Y10	0,686	0,214	Valid
Y11	0,645	0,214	Valid
Y12	0,222	0,214	Valid
Y13	0,467	0,214	Valid
X1	0,292	0,214	Valid
X2	0,871	0,214	Valid
X3	0,759	0,214	Valid
X4	0,832	0,214	Valid
X5	0,891	0,214	Valid
X6	0,839	0,214	Valid
X7	0,773	0,214	Valid
X8	0,740	0,214	Valid
X9	0,827	0,214	Valid
X10	0,611	0,214	Valid
X11	0,603	0,214	Valid
X12	0,705	0,214	Valid

Berdasarkan tabel hasil uji validitas di atas, diketahui bahwa seluruh item pertanyaan dalam penelitian ini adalah valid, yang ditunjukkan dengan nilai dari masing – masing item pertanyaan memiliki nilai *Pearson Correlation* positif dan lebih besar dari pada nilai R tabel (0,214).

b. Uji Reliabilitas

1. Hasil analisa

Setelah kuisioner disebarkan pada responden, maka dapat diketahui tanggapan karyawan mengenai pengaruh bonus terhadap motivasi kerja karyawan tersebut. Setiap jawaban dari responden diberi nilai berdasarkan skala Likert. Dibawah ini adalah tanggapan responden mengenai penaru pemberian bonus teradap motivasi kerja karyawan, yaitu :

Tabel 4.4

Tanggapan Responden Tentang Sistem Bonus Menurut Ekonomi Islam

Tanggapan	Frequency (orang)	Percent %
Tidak Setuju	7	9
Netral	55	66
Setuju	21	25
Total	**84**	**100**

Sumber: Data Primer, diolah

Berdasarkan tabel 4.4 di atas,tanggapan responden tentangsistem bonus menurut ekonomo Islam, dari 84 responden yang menjadi objek penelitian, menyatakan bahwa 55 orang atau 66% memberikan penilaian pada kategori netral, 21 orang atau 25% menyatakan setuju, 7 orang atau 9% menyatakan tidak setuju.

Tabel 4.5
Tanggapan Responden Tentang Sistem Bonus Menurut Produksi

Tanggapan	Frequency (orang)	Percent %
Sangat Setuju	8	10
setuju	53	63
netral	7	9
Tidak Setuju	6	7
Sangat Tidak setuju	10	11
Total	**84**	**100**

Sumber: Data Primer, diolah

Berdasarkan tabel 4.5 diatas, tanggapan responden tentang sistem bonus menurut produksi, dari 84 responden yang menjadi objek penelitian, menyatakan bahwa 8 orang atau 10% memberikan penilaian pada kategori sangat setuju, 53 orang atau 63% menyatakan setuju, 7 orang atau 9% menyatakan netral, 6 orang atau 7% menyatakan tidak setuju dan 10 orang atau 11% menyatakan sangat tidak setuju.

Tabel 4.6
Tanggapan Responden Tentang Sistem Bonus Menurut senioritas

Tanggapan	Frequency (orang)	Percent %
Sangat Setuju	11	14
Setuju	13	15
Netral	39	46
Tidak Setuju	13	15
Sangat Tidak setuju	8	10
Total	**84**	**100**

Sumber: Data Primer, diolah

Berdasarkan tabel 4.6 diatas, tanggapan responden tentang sistem bonus menurut senioritas, dari 84 responden yang menjadi objek penelitian, menyatakan bahwa 11 orang atau 14% memberikan penilaian pada kategori sangat setuju, 13 orang atau 15% menyatakan

setuju, 39 orang atau 46% menyatakan netral, 13 orang atau 15% menyatakan tidak setuju dan 8 orang atau 10% menyatakan sangat tidak setuju.

Tabel 4.7
Tanggapan Responden Tentang Sistem Bonus Menurut Kebutuhan

Tanggapan	Frequency (orang)	Percent %
Sangat Setuju	8	10
Setuju	39	46
Netral	29	34
Tidak Setuju	4	5
Sangat Tidak setuju	4	5
Total	**84**	**100**

Sumber: Data Primer, diolah

Berdasarkan tabel 4.7 diatas, tanggapan responden tentang sistem bonus menurut kebutuhan, dari 84 responden yang menjadi objek penelitian, menyatakan bahwa 8 orang atau 10% memberikan penilaian pada kategori sangat setuju, 39 orang atau 46% menyatakan setuju, 29 orang atau 34% menyatakan netral, 4 orang atau 5% menyatakan tidak setuju dan 4 orang atau 5% menyatakan sangat tidak setuju.

Tabel 4.8
Tanggapan Responden Tentang Prestasi Kerja

Tanggapan	Frequency (orang)	Percent %
Sangat Setuju	17	20
Setuju	37	44
Netral	24	28
Tidak Setuju	6	7
Sangat Tidak setuju	1	1
Total	**84**	**100**

Sumber: Data Primer, diolah

Berdasarkan tabel 4.8 diatas, tanggapan responden tentang prestasi kerja karyawan, dari 84 responden yang menjadi objek penelitian, menyatakan bahwa 17 orang atau 20% memberikan

penilaian pada kategori sangat setuju, 37 orang atau 44% menyatakan setuju, 24 orang atau 28% menyatakan netral, 6 orang atau 7% menyatakan tidak setuju dan 1orang atau 1% menyatakan sangat tidak setuju.

Tabel 4.9
Tanggapan Responden Tentang kualitas kerja

Tanggapan	Frequency (orang)	Percent %
Sangat Setuju	16	19
Setuju	40	48
Netral	26	31
Tidak Setuju	1	1
Sangat Tidak setuju	1	1
Total	**84**	**100**

Sumber: Data Primer, diolah

Berdasarkan tabel 4.9 diatas, tanggapan responden tentang kualitas kerja karyawan, dari 84 responden yang menjadi objek penelitian, menyatakan bahwa 16 orang atau 19% memberikan penilaian pada kategori sangat setuju, 40 orang atau 48% menyatakan setuju, 26 orang atau 31% menyatakan netral, sedangkan yangmenyatakan tidak setuju danSangat Tidak setuju adalahmasing-masing 1 orang atau 1%.

Tabel 4.10
Tanggapan Responden Tentang Kuantitas Kerja

Tanggapan	Frequency (orang)	Percent %
sangat Setuju	3	4
setuju	42	50
Netral	38	45
Tidak Setuju	1	1
Total	**84**	**100**

Sumber: Data Primer, diolah

Berdasarkan tabel 4.10 diatas, tanggapan responden tentang kuantitas kerja karyawan, dari 84 responden yang menjadi objek penelitian, menyatakan bahwa 3 orang atau 4% memberikan penilaian pada kategori sangat setuju, 42 orang atau 50% menyatakan setuju, 38 orang atau 45% menyatakan netral, sedangkan yang menyatakan tidak setuju adalah 1 orang atau 1%.

Tabel 4.11
Tanggapan Responden Tentang Disiplin kerja

Tanggapan	Frequency (orang)	Percent %
Sangat Setuju	15	18
Setuju	40	48
Netral	28	33
Tidak Setuju	1	1
Total	**84**	**100**

Sumber: Data Primer, diolah

Berdasarkan tabel 4.11 diatas, tanggapan responden tentang disiplin kerja karyawan, dari 84 responden yang menjadi objek penelitian, menyatakan bahwa 15 orang atau 18% memberikan penilaian pada kategori sangat setuju, 40 orang atau 48% menyatakan setuju, 28 orang atau 33% menyatakan netral, sedangkan yang

menyatakan tidak setuju adalah 1 orang atau 1%.

Tabel 4.12
Tanggapan Responden Tentang Motivasi Kerja

Tanggapan	Frequency (orang)	Percent %
Tidak Setuju	31	37
setuju	38	45
Netral	7	8
Tidak Setuju	4	5
Sangat Tidak setuju	4	5
Total	**84**	**100**

Sumber: Data Primer, diolah

Berdasarkan tabel 4.12 diatas, tanggapan responden tentang motivasi kerja karyawan, dari 84 responden yang menjadi objek penelitian, menyatakan bahwa 31 orang atau 37% memberikan penilaian pada kategori sangat setuju, 38 orang atau 45% menyatakan setuju, 7 orang atau 8% menyatakan netral, menyatakan tidak setuju dan menyatakan sangat tidak setujumasing- masing yaitu 4 orang atau 5%.

Uji reliabilitas menggunakan metode *Cronbach's Alpha*, dan instrumen dinyatakan reliabel jika nilai Alpha Cronbach paling tidak mencapai 0,6 (Nurgiyantoro, 2000). Hasil uji reliabilitas disajikan pada tabel berikut:

Tabel 4.3
Uji Reliabilitas

Variabel	Alpha Cronbach	Keterangan
Y	0,943	Reliabel
X1	0,839	Reliabel

Berdasarkan hasil uji reliabilitas pada tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai reliabilitas yang dicapai pada masing-masing variabel lebih besar dari 0,6 artinya instrumen yang digunakan reliabel.

3. Analisis Regresi Linear Sederhana

Untuk mengetahui pengaruh antara pemberian bonus dengan motivasi kerja karyawan di Toko Kue Budiman Kota Bukittinggi makan digunakan analisis regresi liner sederhana, dimana variabel bebasnya adalah pemberian bonus (X) dan variabel terikatnya motivasi kerja karyawan (Y). berikut hasil uji regresi yang dilakukan.

Tabel 4.4
Analisis Regresi Linear Sederhana

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	28,584	1,605		17,805	,000
	Bonus	,539	,038	,844	14,229	,000

a. Dependent Variable: Motivasi

Dari hasil analisis regresi di atas, maka didapatkan persamaan sebagai berikut:

Y = 28,284 + 0,539X

Dengan interpretasi data :

a. Konstanta (a) = 28,584, artinya apabila variabel pemberian bonus (x) dalam keadaan konstan, maka motivasi kerja karyawan adalah sebesar 28,584 satuan

b. B = 0,539, artinya apabila variabel pemberian bonus dinaikkan satu satuan, maka meningkatkan motivasi kerja karyawan sebesar 0,539 satuan.

4. Analisis Korelasi

Tabel 4.5
Analisis Korelasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,844[a]	,712	,708	3,26498

a. Predictors: (Constant), Bonus

a. Koefisien Korelasi

Untuk mengetahui keeratan hubungan antara variabel pemberian bonus dengan motivasi kerja karyawan maka dilakukan uji korelasi. Dari hasil uji korelasi yang dilakukan didapat nilai korelasi (R) sebesar 0,844 yang signifikan pada $\alpha = 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa ada korelasi yang tinggi antara pemberian bonus dengan motivasi kerja karyawan.

b. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengetahui seberapa besar kontribusi variabel bebas dalam menjelaskan variasi

variabel terikat. Dari tabel di atas diperoleh koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,712 (71,2%). Ini berarti bahwa variasi variabel terikat motivasi kerja karyawan (Y) dapat dijelaskan oleh variabel pemberian bonus (X) sebesar 71,2%, sedangkan sisanya 27,8% dijelaskan oleh variabel-variabel lain diluar variabel yang diteliti.

5. Uji Hipotesa (Uji T)

Uji t dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel pemberian bonus terhadap motivasi kerja karyawan secara.Uji t dilakukan dengan membandingkan nilai t hitung dengan t tabel atau melihat nilai signifikansinya. Apabila t hitung > t tabel dan nilai signifikansi < α (0,05),maka dikatakan pengaruhnya signifikan, dan apabila t hitung < t tabel dan nilai signifikansi > α (0,05), maka dikatakan pengaruhnya tidak signifikan. Dari tabel di atas diperoleh t hitung untuk variabel pemberian bonus (X) lebih besar dari t tabel, yakni 14,229> 1,663 dan nilai signifikansi 0,000< α 0,05. Jadi, variabel pemberian bonus mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap motivasi kerja karyawan (Y).

6. Analisis Penulis Tentang Pengaruh Pemberian Bonus terhadap Motivasi Kerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pemberian bonus memiliki hubungan dengan kekuatan hubungan sangat kuat dengan motivasi kerja karyawan, dan memberikan kontribusi sebesar 71,2% terhadap motivasi kerja karyawan. Berdasarkan hasil uji hipotesa pemberian bonus berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan dimana setiap peningkatan satu satuan

pada variabel pemberian bonus, maka dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan sebesar 0,539 satuan.

Pemberian bonus merupakan salah satu bentuk tindakan pemicu motivasi internal dari para karyawan, karena dengan pemberian bonus maka seorang karyawan akan merasa beruntung dan terpenuhi kebutuhannya terhadap suatu hal, yaitu kebutuhan ekonomi di luar gaji yang akan diterimanya. motivasi dari para pekerja akan saling berbeda, sesuai dengan tingkat pendidikan dan tingkat kondisi ekonominya. Orang yang semakin terdidik dan semakin independen secara ekonomi, maka sumber motivasinya pun akan berbeda, tidak lagi semata-mata ditentukan oleh sarana motivasi tradisional seperti *format authority* dan *finansial incentives* melainkan juga dipengaruhi oleh faktor-faktor kebutuhan akan *growth achievement*. Pernyataan tersebut membuktikan bahwa motivasi pokok/ tradisional yang dikemukakan berupa *format authority* dan *finansial incentives* yang merupakan motivasi dasar atau pokok terhadap suatu pekerjaan.

Berdasarkan hasil penelitian responden menyatakan bahwa bonus yang diterima membuat motivasi kerja meningkat dan bersemangat dalam bekerja pada toko kue budiman. Asumsi peneliti bahwa pemberian bonus terhadap karyawan mampu meningkatkan motivasi kerja karyawan, karena dengan pemberian bonus karyawan akan mendapatkan tambahan intensif yangmampu memenuhi kebutuhan finansial/ ekonomi di luar gaji yang akan diterimanya sehingga memotivasi karyawan untuk bekerja lebih giat.

BAB V
PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan tentang Analisis Pengaruh Pemberian Bonus Terhadap Tingkat Motivasi Kerja Karyawan di Toko Kue Budiman Kota Bukittinggi, dapat disimpulkan bahwa :

1. Pemberian bonus berpengaruh terhadap tingkat motivasi kerja karyawan, hal ini terlihat dari analisis reresi sebesar Y = 28,284 + 0,539X.
2. Pemberian bonus memiliki korelasi yang kuat dengan motivasi kerja karyawan, dimana pemberian bonus memberikan kontritusi sebesar 71,2% terhadap motivasi kerja karyawan atau 29,8 %, artinya dipengaruhi oleh variable lain.
3. Pemberian bonus berpengaruh positif signifikan terhadap motivasi kerja karyawan, secara statistik didapatkan nilai t hitung (14,229) > t tabel (1,663) dan nilai probabilitas = 0,000 < 0,05.

B. Saran

Mengingat besar pengaruh pemberian bonus terhadap motivasi kerja karyawan, maka diharapkan kepada pihak Toko Kue Budiman khususnya di Kota Bukittinggi untuk dapat lebih memperhatikan ketepatan dan kesesuaian bonus terhadap karyawan, serta memaksimalkan pemberian bonus dengan metode pemberian yang tepat sesuaikeinginan karyawan yaitu berdasarkan standar senioritas.

DAFTAR KEPUSTAKAAN

Abdurrahman Ghaali, Dkk, *Fiqh Muamalah*, Jakarta: Kencana Prenada Media, 2010.

Abu Ahmadi, Cholid Narbuko, *"Metodologi Penelitian",*Jakarta: Bumi Aksara, 2004.

Afsalurrahman, *Dokrin Ekonomi Islam*.

Arikunto, Suharsimi,*Manajemen Penelitian*.

Dajan, Anto, *Pengantar Metode Statistik*, Jakarta: 1986.

Danim, Sudarwan, *Motivasi Kepemimpinan Dan Efektifitas Kelompok*, Jakarta, Pt. Rineka Cipta, 2004.

Eprints.Undip.Ac.Id/*Motivasikerjaislam*/Skripsi008.Pdf, Diakses Tanggal: 30 April 2015.

Gomes, Faustino Cardoso, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Cv. Andi Offie, 2003.

Hariandja, Marihot Tua Efendi, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta PT. Gramedia Widiasarana Indonesia, 2002.

Hasan,Iqbal, *Pokok-Pokok Materi Statiatik*, Jakarta: Bumi Akasara,1999.

Hasibuan, *Iklim Organsasi*, Jakarta: PT Bumi Aksara,2007.

Hasibuan, Malayu S.P, *Manajemen Dasar, Pengertian Dan Masalah*, Jakarta: PT. Bumi Aksara 2009

Hasibuan, Malayu S.P, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: 2000Pt Bumi Aksara.

Http/Www,Muzakky.Com/2012/04/*Hukum-Dan-Motivasi-Bekerja-Dalam-Islam.*Html. Diakses Tanggal, 5/52015.

Ibrahim, Ahmad, Abu Sinn*Manajemen Syariah Sebuah Kajian Historis Dan Kontemporer,*Jakarta: Pt. Rajagrafindo Persada, 2006.

Irianto, Agus, *Statistik Konsep Dasar Dan Aplikasinya*, Jakarta: Kencana 2006

Jonathan,Sarwono,*Statistik Itu Mudah Panduan Lengkap Untuk Belajar Komputasi Statistik Menggunakan Spss 18*, Yogyakarta: Andi Off Set, 2009.

Jusmalaini, *Pengelolaan Sumber Daya Insani,*Jakarta: Pt. Bumi Aksara, 2011.

Kadarisman, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Pt.Jaya Grafindo Persada, 2010.

Kamaluddin, Ahmad, Muhammad Alfin, *Etika Manajemen Islam,* Bandung: Pustaka Setia, 2010.

M.I. Yusanto Dan M.K. Wijadjakusuma, *Menggagas Bisnis Islami*, Jakarta: Gema Insani Press, 2002.

Malayu S.P, Hasibuan ,*Organisasi Dan Motivasi,*Bandung: Pt. Bumi Aksara, 1996.

Martoyo, Susilo, *Manajemen Sumber Daya Manusia,* Yogyakarta:-Yogyakarta, 1990.

Notoadmodjo, Soekidjo, *Pengembangan Sumber Daya Manusia,* Jakarta: Rineka Cipta,1997

Nurianti Eni, *Hubungan Pemberian Reward Dan Punisment Dengan Kinerja Karyawan Pada Bprs Harta Insan Karimah*, Jakarta: Uin Syarif Hidayatullah, 2011

Nuruddin,Amiur *Ekonomi Syariah Menepis Badai Krisis Dalam Semangat Kerakyatan*, Bandung: Cita Pustaka, 2009.

P. Siagian Sondang, *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*, (Jakarta: Pt. Bineka Cipta.2002

Poerwadarminta,Tpwj.S. *Kamus Umum Bahasa Indonesia,* Jakarta: Balai Pustaka,1976.

Prasetio,Bambang, *Metode Penelitian Kuantitatif, Teori Dan Aplikasinya,*Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2012.

Roehaety,Eti,*Kamus Istilah Ekonomi*, Jakarta: PT Bumi Aksara, 2005.

Sadarmayanti, *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi Dan Manajemen Pegawai Negri Sipil*, Bandung: PT. Refika Aditama, 2007

Sadili,Samsudi,*Manajemen Sumberdaya Manusia,*Bandung: Pustaka Setia,2006.

Sedarmayanti, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokmasi Dan Manajemen Pegawai Negri Sipil*, Bandung: PT. Refika Adita

Setiadi, Nugroho, *Prilaku Konsumen, Konsep Dan Implikasi Untuk Strategi Dan Penelitian Pemasaran,*Jakarta: Prenada Media,2005.

Stapleton Jhon Dan A. Hart Norman, *Kamus Marketing*, Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2005

Sudjana, Eggi *Upah Dalam Pandangan Islam*, Republika, 1 Mei, 2002.

Sudjono, *Pengantar Statistik Pendidikan*, Jakarta: Rajawali Press, 1999

Sugiono, *Metodologi Peneliti Pendidikan*,Bandung: Alfabeta, 2009.

Suharyadi & Purwanto S.K, *Statistika: Untuk Ekonomi Dan Keuangan Moderen*.

Tanjung Hendri Dan Didin Hafidhuddin, *Manajemen Syariah Dalam Praktik*, Jakarta: Gema Insani, 2003.

Tulus Agus Moh., *Managemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama, 1995

Tulus,Moh. Agus, *Managemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama, 1995.

Tunggal Widjaja Amin, *Manajemen Suatu Pengantar*, Jakarta: PT. Rineka Cipta, 1993

Uhcjana,Onang, *Motivasi Kerja*, Jakarta: Pt Jaya Grafindo Persada, 1985.

Http://Pangeran Pertama.Blogspot.Com/2013/11/*Pengaruh-Insentif-Terhadap-Kinerja.Html*, Diakses Tanggal:26/03/2015.

Frequencies

[DataSet0]

Statistics

		Jenis Kelamin	Usia	Status	Agama	Pendidikan
N	Valid	84	84	84	84	84
	Missing	0	0	0	0	0
Percentiles	25	1,0000	2,0000	1,0000	1,0000	2,0000
	50	2,0000	2,0000	2,0000	1,0000	2,0000
	75	2,0000	2,0000	2,0000	1,0000	2,0000

Frequency Table

Jenis Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-laki	27	32,1	32,1	32,1
	Perempuan	57	67,9	67,9	100,0
	Total	84	100,0	100,0	

Usia

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	< 20 tahun	6	7,1	7,1	7,1
	20 - 29 tahun	71	84,5	84,5	91,7
	30 - 39 tahun	4	4,8	4,8	96,4
	40 - 49 tahun	3	3,6	3,6	100,0
	Total	84	100,0	100,0	

Status

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Menikah	24	28,6	28,6	28,6
	Belum Menikah	60	71,4	71,4	100,0
	Total	84	100,0	100,0	

Agama

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Muslim	84	100,0	100,0	100,0

Pendidikan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMP	2	2,4	2,4	2,4
	SMA	77	91,7	91,7	94,0
	Diploma	2	2,4	2,4	96,4
	Sarjana	3	3,6	3,6	100,0
	Total	84	100,0	100,0	

X (bonus)

Reliability

[DataSet0]

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	84	100,0
	Excluded[a]	0	,0
	Total	84	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,943	12

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
b1	4,1667	,55609	84
b2	3,3452	,99993	84
b3	3,3690	1,05030	84
b4	3,2976	1,13838	84
b5	3,5119	1,14591	84
b6	3,4048	1,04269	84
b7	2,9286	1,09529	84
b8	3,0714	1,10623	84
b9	3,7381	1,17318	84
b10	3,5119	,91169	84
b11	3,5833	,83894	84
b12	3,3690	,84710	84

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
b1	37,1310	86,067	,292	,949
b2	37,9524	73,468	,871	,933
b3	37,9286	74,525	,759	,937
b4	38,0000	72,024	,832	,934
b5	37,7857	70,893	,891	,932
b6	37,8929	73,326	,839	,934
b7	38,3690	73,657	,773	,936
b8	38,2262	74,081	,740	,938
b9	37,5595	71,599	,827	,934
b10	37,7857	78,676	,611	,942
b11	37,7143	79,652	,603	,942
b12	37,9286	78,115	,705	,939

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
41,2976	89,392	9,45475	12

Y (Motivasi Kerja)

Reliability

[DataSet0]

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	84	100,0
	Excluded[a]	0	,0
	Total	84	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,839	13

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
m1	3,7738	,85519	84
m2	3,9167	,79469	84
m3	3,9048	,81579	84
m4	3,8571	,73045	84
m5	4,0357	,75165	84
m6	4,0714	,63598	84
m7	3,5595	,58806	84
m8	3,7857	,72927	84
m9	3,9286	,70772	84
m10	3,8214	,73075	84
m11	4,0476	,82000	84
m12	4,0476	1,04021	84
m13	4,1071	1,01812	84

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
m1	47,0833	32,198	,371	,837
m2	46,9405	29,286	,769	,808
m3	46,9524	29,251	,750	,809
m4	47,0000	30,651	,661	,817
m5	46,8214	33,401	,295	,840
m6	46,7857	33,881	,304	,839
m7	47,2976	34,308	,273	,840
m8	47,0714	31,489	,551	,824
m9	46,9286	32,043	,498	,828
m10	47,0357	30,469	,686	,815
m11	46,8095	30,060	,645	,816
m12	46,8095	32,807	,222	,853
m13	46,7500	30,262	,467	,831

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
50,8571	36,534	6,04430	13

Regression

[DataSet0]

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Motivasi	50,8571	6,04430	84
Bonus	41,2976	9,45475	84

Correlations

		Motivasi	Bonus
Pearson Correlation	Motivasi	1,000	,844
	Bonus	,844	1,000
Sig. (1-tailed)	Motivasi	.	,000
	Bonus	,000	.
N	Motivasi	84	84
	Bonus	84	84

Variables Entered/Removed[b]

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Bonus[a]	.	Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Motivasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,844[a]	,712	,708	3,26498

a. Predictors: (Constant), Bonus

ANOVA[b]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2158,157	1	2158,157	202,452	,000[a]
	Residual	874,129	82	10,660		
	Total	3032,286	83			

a. Predictors: (Constant), Bonus

b. Dependent Variable: Motivasi

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	28,584	1,605		17,805	,000
	Bonus	,539	,038	,844	14,229	,000

a. Dependent Variable: Motivasi

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Nama lengkap	: **MELIDA YANTI**
Nama panggilan	: Imel
Jenis kelamin	: perempuan
Tempat/Tanggal Lahir	: Cubadak, 25 April 1993
Alamat	:Jorong Bandar Mas, kenagarian Cubadak, Kec. Dua Koto Kab. Pasaman

NAMA ORANG TUA (AYAH)

Nama lengkap	: Risman
Pekerjaan	: Petani
Alamat	:Jorong Bandar Mas kenagarian Cubadak Kec. Dua Koto Kab. Pasaman

NAMA ORANG TUA (IBU)

Nama lengkap	: Ennawati (almh)
Pekerjaan	: -
Alamat	: Jorong Bandarmas, Kenagarian Cubadak, Kec. Dua Koto, Kab. Pasaman.

RIWAYAT PENDIDIKAN FORMAL

1. Sekolah Dasar Negeri 19 Bandar Mas Cubadak, Pasaman (Tahun1996-2001)
2. Pondok Pesanteren Darul Ulum PIQ cubadak, pasaman (Tahun 2005-2010)
3. Pondok Pesanteren Moderen Islamic Scool (PPMIS) Cubadak, pasaman (Tahun 2010-2011)
4. IAIN Bukittinggi (Tahun 2011- 2016)